المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية
شعبة بحوث التعليم الفني
قسم التعليم الصناعي والتكنولوجيا



تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية

(بحث ميداني)

إعداد

الباحث الرئيسي

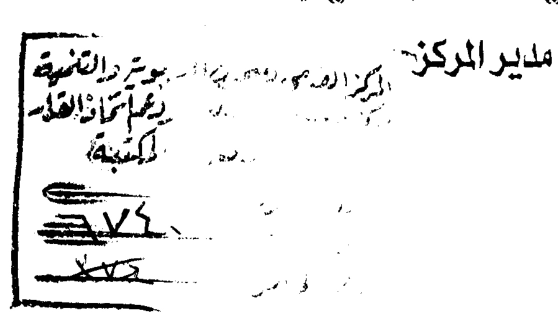
دكتور/ مجدي ماهر مسيحه

باحث بالشعبة

إشراف

أ.د. نادية جمال الدين

مدير المركز



القاهرة

مايو ٢٠٠٢

تقديـــــم

انطلاقاً من إعلان السيد رئيس الجمهورية بأن التعليم هو مشروع مصر القومى ، ومن اعتباره دعامة من دعامات الأمن القومى بمكوناته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

وتعزيـــزاً لحـــركة التطوير الهائلة التى يقودها الأستاذ الدكتور/ حسين كامل بهاء الدين وزيـــر التربية والتعليم، ورئيس مجلس إدارة المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية فى شتى جنـــبات التعلـــيم /التعلم، ويظهر ذلك من خلال سلسلة المؤتمرات القومية التى عقدت من أجل تطوير التعليم الإبتدائى والإعدادى عام ١٩٩٣ ، ١٩٩٤ بصفة عامة، والمؤتمر القومى لتطوير إعـــداد المعلـــم وتدريـــبه ورعايته عام ١٩٩٦ بصفة خاصة ، ونحن الآن على أبواب المؤتمر القومـــى لـــتطوير التعلـــيم الثانوى عام ٢٠٠٢ لتمكين أبناء مصر من مواجهة تحديات العصر الحديـــث مســـلحين بالعلم والمعرفة والمهارة. فالتعليم هو بوابة المستقبل، حيث سيصبح العامل الوحيد لتحقيق التقدم لأى دولة خلال القرن الحادى والعشرين الحالى .

ومن هنا كان النهوض بالتعليم بشكل عام ، وبالتعليم الفنى الصناعى بشكل خاص ، بات الشـــغل الشـــاغل لصناع القرار فى مصر ، كمسلك حتمى لمواكبة ما يتسم به العصر من تقدم مطرد ، وكأساس لتوافر كوادر فنية لمجالات صناعية مختلفة ترتكز عليها الطموحات المستقبلية للتقدم الصناعى والتكنولوجى.

وفـــى الحقـــيقة مهمـــا بذل من جهد فى تطوير المناهج الدراسية، والورش الصناعية، والمكتـــبات، وأدوات الـــتعلم وتكنولوجياته، وأجهزته ومعداته وآلاته، لا يتم تحقيق النجاح فى أهـــداف العملـــية التعليمـــية / التعلمـــية بدون معلم أعد الإعداد الجيد، ودرب التدريب الرفيع المستوى، وقوم التقويم الحسن.

ومن هذا المنطلق تأتى أهمية هذا البحث فى دراسة " تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بـــالمدارس الـــثانوية الفنـــية الصناعية " الذى يستهدف جمع بيانات ومعلومات من الواقع عن الأداءات الـــتى يجـــب أن يقـــوم بها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية، ومعالجتها إحصائياً للتعرف على ما هـــو كائن بالنسبة لما يجب أن يكون لتشخيص جوانب التميز والضعف من أجل رفع مستوى أداء معلمـــى ومعلمـــات التدريـــبات المهنية وذلك من خلال تطبيق الشفافية والمحاسبية للأداء التدريـــبى والارتقـــاء بـــه عـــن طريق وضع مستويات لمعايير الأداء فى الورشة، واستخدام

(اســتمارة تقويــم أداء معــلمى التدريــبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام الســنوات الــثلاث) مقننه فى تقويم أداء المعلمين لوضع حجر الأساس لتطوير أداء التوجيه الفــنى فى مصــر ممــا يترتب عليه رفع مستوى الأداء المهنى والفنى للمعلم وتطويره ، مما ينعكس على تحسين مستوى تعليم وتدريب الطلاب والارتقاء بهم للوصول إلى التعليم الصناعى المتميز الذى يسهم فى تنمية خططنا الإقتصادية ٠

والله نسأل أن يعم النفع به ، لخدمة وطننا العزيز

والله من وراء القصد

مدير المركز

أ٠د/ نادية جمال الدين

فهرس المحتويات

تابع فهرس المحتويات

فهرس الجداول

تابع فهرس الجداول

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

مخطط الفصل

أولا : مقدمة .

ثانياً : مشكلة البحث.

ثالثاً : أهداف البحث .

رابعاً : أهمية البحث .

خامساً : حدود البحث ومصطلحاته .

سادساً : منهج البحث وأدواته .

سابعاً : خطوات السير فى البحث .

إعداد

دكتور / مجدى ماهر مسيحه

الباحث الرئيسى

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

أولاً :مقدمة :-

يعتــبر المعلــم أحد الركائز الأساسية فى العملية التعليمية والتعلمية بل هو أداة التفاعل الحى الخــلاق بيــن العقول المتعلمة ، وقلب التربية الخلقية الخفاق، والعقل المدبر وراء اكتساب المتعلمين طــرائق التفكــير، وأنواع السلوك السوى المرغوب ، وضمير الأمة فى تشكيل الشخصية الإنسانية، وتنميــتها متحلية بالأصيل من القيم، وبالثابت الصحيح من الدين ، وقائد جيل المستقبل نحو الإيمان بالحــرية الحقــة، والديمقراطــية الصحيحة واحترام المساواة الإنسانية ،ونبذ العنف وجميع صور التعصب•

إنــه مهمــا بــذل من جهد فى تطوير المناهج الدراسية، والمعامل، والمكتبات وأدوات التعلم وتكنولوجــياته، لا يــتم تحقــيق النجاح فى أهداف العملية التعليمية بدون معلم أحسن إعداده ، ويذهب الــبعض – وبحــق – إلــى أن معلمــاً كفؤا مع منهج به بعض القصور، أو كتاب مدرسى به بعض القصور، أو مادة تعليمية لم تنل حقها العلمى الواجب من الإعداد الدقيق، خير من معلم غير كفء، مع مــنهج متميز ، وكتاب متقدم، ومادة تعليمية أحسن إعدادها ومن هنا أصبح الاتفاق على أن المعلم هو أخطــر عنصر فى منظومة التعليم، وبقدر ما نوليه من اهتمام فى الإعداد والتدريب والرعاية بقدر ما نحصل من العملية التعليمية على عائد مجز•

(عبد الفتاح جلال ، ١٩٩٦ ، ص ٤٧)

مــن مســئوليات معلــم التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية إكساب الطلاب المعــرفة والفهــم والممارســة علــى الأسس العلمية والتكنولوجية التى يقوم عليها العمل الفــنى الصناعى الذى يمارسونه بعد تخرجهم ، وعن تحقيق النمو المتكامل للطلاب عقلياً ونفسياً، ونفسحركياً واجتماعــياً، وبعبارة أخرى هو الدعامة الأولى لإكساب الطلاب المهارات اللازمة للمهنة، وإعدادهم بمــا يواكب احتياجات السوق المصرى والعربى ومتغيراته التكنولوجية السريعة•ومن هنا فإن تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية يعتبر أمراً ضرورياً، وذلك للوقوف على مستوى كفاءته فى أداء مهامه الوظيفية. والتقويم فى هذه الحالة هو الحكم على مدى قدرة المعلم على إكساب الطلاب المعرفة والفهم والممارســة للأسس العلمية والتكنولوجية التى يقوم عليها العمل الفنى الصناعى الذى يمارسونه بعد تخرجهم فى إطار الأهداف الخاصة لكل تخصص فنى صناعى، وبعبارة أخرى فإن التقويم هو الحكم علــى مدى نجاح معلم التدريبات المهنية فى الأداءات التى يقوم بها سواء قبل أو أثناء أو بعد حصة

الورشة على نحو يحقق التفاعل الجيد بينه وبين الطلاب ، مما يؤدى إلى إكسابهم المهارات الأساسية اللازمـــة للمهنة وذلك فى ضوء الأهداف الخاصة للتدريبات المهنية للتخصص فى المدرسة الثانوية الفنـــية الصناعية . والتى تصاغ فى إطار أهداف التعليم الثانوى الفنى الصناعى والمشتقة من أهداف المجـــتمع واحتياجاته ، وليس التقويم يقف عند هذا عند الحد فقط بل يمتد إلى الحكم على مدى توافر العوامـــل الشخصـــية المؤثـــرة علـــى هذه الأداءات ، وذلك لأهمية انعكاساتها على أداءات المعلم، وسلوكيات الطلاب.

وممـــا ســـبق يـــبرز الهدف العلمى للبحث الراهن وهو " تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بـــالمدارس الـــثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث "، وإذا كان هذا هو الهدف العلمى لهذا البحـــث، إلا أن هـــناك هدفيـــن إجرائيين الأول وضع استمارة موضوعية لتقويـــــم أداء معلمى التدريـــبات المهنـــية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية يمكن أن يستفيد بها الموجهون والمديرون والوكـــلاء والمدرســـون الأوائل والمشروفون المعنيون بقضية تقويم أداء المعلم . أما الثانى فهو إمكانية تحديد الوجهة التى يمكن أن توجه إليها جهود القائمين على تدريب المعلم أثناء الخدمة لرفع مستوى أدائه ، وذلك بناء على النتائج التى سيكشف عنها البحث، ويمكن أن تساعدنا فى ذلك .

ثانياً :مشكلة البحث :

تعـــد مشـــكلة البحث الراهن فى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصـــناعية من المشكلات الرئيسة التى حظيت باهتمام كبير من قبل خبراء التقويم والقياس فى معظم أنحـــاء العـــالم ، وأيضا باهتمام من قبل وزارة التربية والتعليم ، والمركز القومى للبحوث التربوية والتنمـــية بوجه عام ، والباحث بوجه خاص بصفته عضواً فى لجنة تطوير التعليم الصناعى بمؤتمر تطويـــر التعليم بالمرحلة الثانوية ، وبالرغم من هذا الاهتمام يرى الكثير من الباحثين أن هناك فجوة كبيرة بين النظرية والتطبيق .

(Bernardin and Klatt , 1985 ,pp. 79-86; H all, Ponser and Hardner, 1989, pp.51-69; Maroney and Buckley , 1992, pp. 185-196; Thomas and Bretz , 1994, pp. 28-34.in (درويش عبد الرحمن يوسف ،١٩٩٩، ص٢٦٠

وقـــد أرجع بعضهم هذه الفجوة إلى سببين رئيسين . أولهما:أن الممارسين (المدراء) الذين يقومون بتقويم الأداء يركزون على عدالة تقويم الأداء وفائدته بينما يركز الباحثون على الجوانب المعرفـــية والوجدانية والمهارية من عملية تقويم الأداء ، وثانيهما : فى الوقت الذى سعى البحث

العلمـــى القلــيل فيه إلى تحسين فائدة تقويم الأداء كأحد أدوات الإدارة ، نجد من جانب آخر أن المؤسسات تتحمل مسئولية تجاهل نتائج البحوث التى قد تسهم فى تحسين تقويم الأداء .

(Thomas and Bretz, 1994, pp. 28-34 in (درويش عبد الرحمن يوسف ،١٩٩٩،ص٢٦٠

وأهمية هذا البحث هو تضيق الفجوة بين النظرية والتطبيق لدرجة كبيرة خلال بحث ميدانى يستكشـــف الأداءات التى يقوم بها معلم التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية ، ومدى تمكنه من أدائها ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات .

وتتحدد مشكلة البحث الراهن فى الإجابة على التساؤلات التالية :-

١- مـــا مستوى أداءات معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث وذلك كما يقاس باستمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن ؟

٢- مـــا مســـتوى العوامـــل الشخصية التى تؤثر على أداءات معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الـــثانوية الفنـــية الصـــناعية نظـــام السنوات الثلاث ، وذلك كما يقاس باستمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن ؟

٣- مـــا الدرجة الكلية لمستوى أداءات معلمى التدريبات المهنية ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ؟

٤- ما حجم تأثير العوامل الشخصية على أداءات معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ، وذلك كما يقاس باستمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن ؟

٥- هـــل يوجـــد فروق دالة إحصائياً فى مستوى الأداءات التى يقوم بها معلمو التدريبات المهنية ،العوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ترجع إلى أى من المتغيرات التالية :-

١- نوع المعلم (ذكر – أنثى) .

٢- نوع المدرسة (بنين – بنات) .

٣- المحافظات (القاهرة – الجيزة – أسيوط – الشرقية – الدقهلية) .

٤- عدد سنوات الخبرة فى التدريس /التدريب (أقل من ٥سنوات – من ٥ :١٠سنوات – أكثر من ١٠ سنوات) .

٥- الحالة الاجتماعية (أعزب – متزوج – متزوج ويعول – مطلق / أرمل ويعول)

ثالثاً :أهداف البحث:

تتحدد أهداف البحث الراهن فى ستة أهداف هى :-

١-تحديــد الواقع الفعلى لأداءات معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ٠

٢- تحديــد العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ٠
وذلــك من وجهة نظر أفراد عينة البحث (المعلمين – المدرسين الأوائل – النظار / المديرين – الوكلاء – الموجهين – الموجهين الأوائل ٠

٣- الكشــف عن مدى تمكن معلمى التدريبات المهنية من هذه الأداءات والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات ٠

٤- وضــع لبــنة فــى البحوث التطبيقية التى تعنى بتحليل أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية ليكون ذلك مدخلاً للتعرف على عناصر التميز وعناصر الضعف فى أداء معلمى التدريبات المهنية بهذا النوع من التعليم ٠

٥- الارتقاء بمستوى أداء معلمى التدريبات المهنية من خلال تدعيم عناصر التميز ، وإضعاف عناصر الضــعف فى أداءات المعلم من خلال إمداد المسئولين ومتخذى القرار بتشخيص حالة المعلم فى المدرسة الثانوية الفنية الصناعية فى جمهورية مصر العربية ٠

٦- تقديم استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية يتوافر فيها الصــدق ، والثبات ، والشمول للمسئولين عن تقويم أداء المعلم الصناعى ، يمكن الوثوق بها فى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر ٠

رابعاً :أهمية البحث :-

بيــن تــيدور وآخرون Tudor et al (١٩٩٦) أن تقويم الأداء مهم لضمان استمرار نجاح المؤسسة ، حيث إن نتائجه تمكن المؤسسة من المحافظة على ذوى الأداء المتميز ومكافأتهم وإرشاد ذوى الأداء الضعيف إلى كيفية تحسين أدائهم ٠

(درويش عبد الرحمن يوسف١٩٩٩، ص٢٥٩. Tudor , Thomas R., et al; 1996; pp. 41-46 in)

كمــا أن تقويــم الأداء يســهم فى كل من : استبعاد الأشخاص غير المؤهلين من عمــلية الانتقاء وعملــيات التأهيل Certification ، توافر تغذية راجعة بناءة للمدرسيـــــن أو المربين كأفراد، إدراك الخدمة الممتازة ويساعد على تعزيزها ، توافر توجيهاً لممارسات التنمية المهنية، توافر شواهد تصمد أمام الفحص المهنى والقانونى، مساعدة المؤسسات فى إنهاء خدمات العاملين غيــر الأكفاء

وغير المنتجين، توحد المدرسين والإداريـــــن (النظار والموجهين) ويحقق تكاملاً بين جهودهم لتعليم وتعلم الطلاب.

(Donald Haefele ; 1993 ; in **(جابـر عبد الحميد جابر ، ٢٠٠٢ ، ص٢٧٧**

وذلك يعطى أهمية خاصة لإجراء البحث الراهن ٠

كما أنه بالرغم من توافر تراث من الدراسات والبحوث النظرية والتطبيقية عن تقويم أداء المعلم، والعوامـل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات ، إلا أن فى حدود علم الباحث لم توجد دراسة واحدة أجريت لتقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث لما يعطى أهمية خاصة لإجراء البحث الراهن ٠

وأيضـا يضيف البحث الراهن إلى المكتبة العربية بعض الأدوات التى قد تفيد فى دراسات مستقبلية ، وكذلـك أيضـاً قد يفتح أفاقاً جديدة لبحوث أخرى فى مجال تقويم أداء معلمى التعليم الفنى بأنواعه الثلاث (زراعى – تجارى – صناعى) سواء للمواد التالية :

- الثقافية .
- التخصصية النظرية .
- التخصصية العملية (التدريبات المهنية)٠

خامساً :حدود البحث ومصطلحاته :

يقتصر هذا البحث الميدانى على الحدود الآتية :-

١- نوع التعليم الذى سيتم إجراء البحث الراهن فيه هو التعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث ٠

٢- المحافظات التى يتم إجراء البحث الميدانى بها :-

١/٢ – محافظتى القاهرة والجيزة تمثل وسط٠

٢/٢ – محافظتى الدقهلية / المنصورة ، والشرقية تمثل وجه بحرى .

٣/٢- محافظة أسيوط تمثل وجه قبلى .

٣- المتغيرات الرئيسة لأفراد عينة البحث الميدانية من المعلمين كانت على النحو التالى :-

١/٣- متغير المحافظة (القاهرة – الجيزة – أسيوط – الدقهلية – الشرقية)٠

٢/٣ – متغير نوع المدرسة (بنين – بنات)٠

٣/٣ – متغير التخصصات الصناعية(الأجهزة الدقيقة – الملابس الجاهزة – الألكترونيات والكمبيوتر إصـلاح وصـيانة المعدات الكهربية – تبريد وتكييف الهواء – الزخرفة والإعلان والتنسيق –

تشـــكيل، ل حــام المعـــادن – الخرسانة المسلحة – البناء – التشغيل على الماكينات – تركيبات ميكانيكـــية – المعـــادن الزخرفية والصياغة – والتريكو الآلى والتطريز – الجلود وبدائلها – السيارات– نجارة الأثاث)٠

٣ /٤ – متغير طبيعة العمل التدريسى/ التدريبى (عملى – نظرى وعملى)٠

٥/٣ – متغير نوع المعلم (ذكر – أنثى)٠

٦/٣ – متغير الحالة الاجتماعية (أعزب – متزوج – متزوج ويعول – مطـــــلق / أرمل ويعول)

٧/٣ – متغير عدد سنوات الخبرة فى الوظيفة الحالية (أقل من ٥سنوات – من٥ : سنوات ١٠سنوات – أكثر من ١٠ سنوات)٠

٤- الأداءات التى يقوم بها معلم التدريبات المهنية والتى سيتم قياسها وتتضمن أداءات :-

١/٤ – قبل حصة الورشة (من حيث الإعداد)٠

٢/٤- أثناء حصة الورشة (من حيث التنفيذ) ٠

٣/٤- بعد حصة الورشة (من حيث التقويم)٠

٤/٤ – الدرجة الكلية للأداءات التى يقوم بها معلم التدريبات المهنية بمكوناتها الثلاث السابق ذكرها ٠

٥-ا لعوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى التدريبات المهنية والتى يتم قياسها وتتضمن مايلى:-

١/٥ – قابليتة للتعلم ٠

٢/٥- العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية / التعلمية ٠

٣/٥ – بعض الخصائص الشخصية لمعلم التدريبات المهنية وتشمل :-

٥ /١/٣- الخصائص العامة لشخصية المعلم ٠

٢/٣/٥ – الخصائص الانضباطية لشخصية المعلم ٠

٣/٣/٥ – الخصائص الخلقية لشخصية المعلم ٠

٤/٥ – الدرجة الكلية للعوامل الشخصية التى تؤثر فى أداء معلمى التدريبات المهنية بمكوناتها الخمس السابق ذكرها ٠

٦-<u>أما المصطلحات المستخدمة فى البحث الراهن هى :</u>

١/٦ تقويم أداء معلم التدريبات المهنية :

هـــو عملـــية يقوم بها الباحث لجمع بيانات ومعلومات من الواقع عن الأداءات التى يقوم بها معلم التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات،

ومعالجـــتها إحصـــائياً للتعرف على ماهو كائن بالنسبة لما يجب أن يكون لتشخيص جوانب التميز والضعف من أجل رفع مستوى أداء معلم التدريبات المهنية الكائن إلى المستوى الذى يجب أن يكون.

٢/٦ أداءات معلم التدريبات المهنية :-

يقصـــد بها الأداءات التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية سواء داخل حصة الورشة أو خارجها بالمدرسة الثانوية الفنية الصناعية ، وتصنف هذه الأداءات إلى ثلاثة تصنيفات رئيسة هى:-

- أداءات يقوم بها معلم التدريبات المهنية قبل حصة الورشة .
- أداءات يقوم بها معلم التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة .
- أداءات يقوم بها معلم التدريبات المهنية بعد حصة الورشة .

٣/٦ العوامل الشخصية لمعلم التدريبات المهنية :-

يقصـــد بها العوامل الشخصية لمعلم التدريبات المهنية ، والتى يمكن أن تؤثر على أدائه داخل المدرسة الثانوية الفنية الصناعية ، وتصنف هذه العوامل إلى ثلاثة تصنيفات رئيسة هى

- قابليته للتعلم .
- العلاقات الإنسانية بين أطراف العملية التعليمية والتعلمية .
- الخصائص الشخصية ، وتتضمن :-

أ-بعض الخصائص العامة لشخصية معلم التدريبات المهنية.

ب-بعض الخصائص الانضباطية لشخصية معلم التدريبات المهنية .

ج- بعض االخصائص الخلقية لشخصية معلم التدريبات المهنية .

٤/٦ معلم التدريبات المهنية بالمدرسة الثانوية الفنية الصناعية :-

هـــو المعلـــم المسئول عن تدريب الطلبه بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث علـــى المهـــارات العملية المهنية / الصناعية داخل الورشة ، وتضم هذه الفئة نوعيات من المعلمين فمـــنهم من يحمل كلية المعلمين الصناعية ، ومنهم من يحمل دبلوم المدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث يضاف إليه سنتان دراسات تكميلية ، ومنهم من يحمل دبلوم إعداد المعلمين من المـــدارس الثانوية الفنية الصناعية المتقدمة نظام السنوات الخمس لإعداد المعلمين ، ومنهم من يحمل دبلـــوم المـــدارس الـــثانوية الفنية الصناعية المتقدمة نظام السنوات الخمس ، ومنهم من يحمل دبلوم المدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث فقط.

٥/٦ التدريبات المهنية :-

هـــى المـــواد المهنـــية والتمارين العملية التى يتدرب عليها الطلبة فى حصة الورشة بالمدرسة الـــثانوية الفنية لتحقيق المعرفة والفهم والممارسة للأسس العلمية والتكنولوجية التى يقوم عليها العمل الفنى الصناعى أو التخصص الذى يمارسه الطلبة بعد تخرجهم للالتحاق بسوق العمل ٠

٦/٦ التعليم الثانوى الفنى الصناعى :-

هـــو ذلك النوع من التعليم النظامى الذى يتضمن الإعداد التربوى والتوجيه السلوكى وإكساب المهـــارات والمقـــدرة الفنية ، والذى يقوم به مؤسسات نظامية بمستوى الدراسة الثانوية بهدف إعداد فنيـــن مهـــرة فى مختلف المجالات والتخصصات الفنية ، بما يجعلهم قادرين على تنفيذ المهام التى توكل إليهم ، والمساهمة فى الإنتاج الفردى والجماعى ، خاصة عمليات الصيانة التى تحتاج إلى إلمام كـــاف بجميع المهارات والخبرات اللازمة ، ويكون كحلقة وصل بين الأطر التقنية (خريجو معاهد التعليم التقنى " فنى أول " والعمال غير المهرة ٠ ويستغرق الإعداد فى مثل هذا النوع من التعليم مدة ثـــلاث ســـنوات ، ويكون بعد مرحلة التعليم الأساسى"الشهادة الإعدادية" وللفئات العمرية التى بلغت خمسة عشر عاماً فأكثر ٠

سادساً: منهج البحث وأدواته :-

يعتبر هذا البحث من البحوث التقويمية التى تستهدف الوصول إلى معلومات تفيد متخذ القرار وبذلك يتميز عن البحوث البحتة التى تنتهى بمعرفة جديدة قد لا تكون وظيفية فى بعض الأحيان٠ وفى هذا البحث سيتم التعرف على الأداءات المطلوبة والمرغوبة لممارسة معلمى التدريبات المهنية لأســـاليب العمـــل المهنى فى المدرسة الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ٠ فهى محاولة مـــنظمة للحصـــول على معلومات ومعايير موضوعية وشاملة عن أداءات معلمى التدريبات المهنية ســـواء قـــبل أو أثـــناء أو بعد حصة الورشة ، وبعدها العوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات لتحقيق الهدف من البحث.

وبمعـــنى آخر يطبق الباحث النموذج الإرشادى Paradigm التقويمى من مدخل المستويات أى تحديـــد مســـتوى الأداء كمـــا يجـــب أن يكون فى استمارة تقيس أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية .

ثم تمت محاولة الإجابة على الأسئلة التأثيرية Effective Questions أى التى تقيس تأثير العوامل الشخصية على الأداء وهى :-

- القابلية للتعلم .
- العلاقات الإنسانية بين أطراف العملية التعليمية والتعلمية .
- بعض خصائص الشخصية ، وتتضمن :-

أ- خصائص عامة .

ب-خصائص انضباطية .

ج- خصائص خلقية .

وبذلــك يكــون قد أستخدم الباحث فى هذا البحث منهجاً متكاملاً يجمع بين المنهج التقويمى والمنهج الوصفى ، حيث يشمل المنهج التقويمى تقدير الأداءات التى يقوم بها معلم التدريبات المهنية سواء قبل أو أثناء أو بعد حصة الورشة (ما يجب أن يكون) ، وكذلك تقدير العوامل الشخصية التى يمكــن أن تؤثر فى هذه الأداءات ، واشتمل المنهج الوصفى على تقرير الحقائق القائمة لما يمارسه معلــم التدريــبات المهنية من أداءات سواء قبل أو أثناء أو بعد حصة الورشة ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدرسة الثانوية الفنية الصناعية (ما هو كائن)٠

وهــذا المــنهج له أيضاً من الأدوات ما يساعد على تحقيق أهداف البحث الراهن، لا مجرد التعرف على الوضع القائم وتقديره فقط ، ولكن لتطويره ورفع مستواه مما ينعكس ذلك على إكساب الطــلاب المهــارات الأساســية اللازمة للمهنة، وبالتالى تطويره وتحسين العملية التعليمية والتعلمية بالتعليم الفنى الصناعى لمواجهة تحديات وآليات السوق ٠

سابعاً : خطوات السير فى البحث :-

تــم تحديــد أداءات معلم التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ، والعوامل الشخصية المؤثرة فيه من خلال :-

١- الاطلاع على المراجع والمصادر التى تناولت موضوع تقويم أداء المعلم بصفة عامة ومعلم التدريبات المهنية أو المدرب بصفة خاصة ٠

٢- تحلــيل الأداءات الــتى يقوم بها معلم التدريبات المهنية إلى أداءات قبل حصة الورشة، ثم أداءات أثناء حصة الورشة ، ثم أداءات بعد حصة الورشة ، وأيضا العوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات ٠

٣- الاطــلاع علــى نتائج البحوث والدراسات التربوية السابقة التى أجريت فى مجال تقويم أداء المعلم ٠

٤- إجـراء مقـابلات شخصـية Interviews مع المعنيين بمجال تقويم المعلم للتعرف على الأداءات التى يقوم بها معلم التدريبات المهنية ، والعوامل الشخصية المؤثرة فيها .

٥- عمل قائمة بالأداءات التى يقوم بها معلم التدريبات المهنية ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات .

٦- عرض هذه القائمة / استمارة التقويم على مجموعة من المحكمين لاستطلاع آرائهم فى مدى مناسبة محتويات هذه الاستمارة للهدف الذى أعدت من أجله .

٧- تجميع البيانات ، وتحليلها ، واستخلاص النتائج.

٨- التأكد من الخصائص السيكومتريه للاستمارة طبقا للأسس الأكاديمية لإمكانية استخدامها فى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية .

٩- معالجة البيانات إحصائياً ، ثم رصد النتائج وتفسيرها ، وعلى أساسها نوصى ونقترح تدعيم عناصـر التميـيز ، وإضعاف عناصر الضعف لدى معلمى التدريبات المهنية بالتعليم الفنى الصناعى لرفع مستواه وتطوير أدائه.

١٠- تقديـم اسـتمارة موضوعية لتقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث بجمهورية مصر العربية فى ضوء مأأسفر عنه البحث من نتائج .

وفيما يلى مخطط عام لفصول البحث الراهن :

الفصل الأول (الإطار العام للبحث) :

ويتضمن مقدمة ، ومشكلة البحث وأهدافه ، وإبراز أهميته ، ثم حدود البحث ومصطلحاته ثم منهج البحث وأدواته ، وأخيراً خطوات السير فيه .

الفصل الثانى(تقويم أداء معلم التدريبات المهنية مفهومه – أهدافه – أساليب تحديده) :

ويتضـمن مقدمـه ،وعرض لمفهومات التقويم والأداء ، ثم إبراز الهدف من تقويم أداءات معلمى التدريبات المهنية يليها التعرف على أساليب تحديدهذه الأداءات، والعوامل الشخصية المؤثرة فـيها، ثم عرض لأهداف التعليم الثانوى الفنى الصناعى كمدخل لتحديد الأداءات ، ثم تحديد أداءات معلمى التدريبات المهنية كأحد العناصر التعلمية لتحقيق هذه الأهداف، وأخيراً الحاجة لدراسة الواقع المصرى .

الفصل الثالث (إجراءات البحث الميدانية) :

ويتضـــمن تساؤلات البحث، عينة البحث، والأدوات المستخدمة، وأسلوب تطبيقها، والأسلوب الإحصائى المستخدم فى معالجتها·

الفصل الرابع (نتائج البحث .... وتفسيرها فى ضوء المعيار محكى المرجع):

ويتضمن عرض لنتائج البحث وتفسيرها فى ضوء المعيار محكى المرجع·

الفصل الخامس (التوصيات والمقترحات):

ويتضـــمن عدد من التوصيات والمقترحات التى يمكن من خلال اتباعها تحقيق مستوى أعلى من أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث.

الفصل الثانى

تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية

(مفهومه- أهدافه- أساليب تحديده)

مخطط الفصل:

أولاً : مقدمة.

ثانيـــــاً: مفهومات التقويم والأداء.

ثالثـــــاً: أهداف تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية.

رابعـــاً: أساليب تحديد أداءات معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات.

خامساً: أهداف التعليم الثانوى الفنى الصناعى كمدخل لتحديد أداءات معلمى التدريبات المهنية.

سادساً: تحديد أداءات معلمى التدريبات المهنية، العوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات كأحد العناصر التعليمية لتحقيق هذه الأهداف.

سابعـــاً: الحاجة لدراسة الوقع المصرى.

إعداد

دكتور/ مجدى ماهر مسيحه

الباحث الرئيسى

الفصل الثانى

تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية

(مفهومه- أهدافه- أساليب تحديده)

يتناول هذا الفصل كلاً من مقدمة، وعرض لمفهومات التقويم والأداء، ثم إبراز أهداف تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، يليها التعرف على أساليب تحديد أداءات معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فيها، ثم عرض لأهداف التعليم الثانوى الفنى الصناعى كمدخل لتحديد الأداءات، ثم تحديد أداءات معلمى التدريبات المهنية ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية كأحد العناصر التعليمية لتحقيق هذه الأهداف، وأخيراً الحاجة لدراسة الواقع المصرى.

أولاً: مقدمة:

إن معلم التدريبات المهنية هو أحد محاور أو أطراف العملية التعليمية، وهو الذى يؤدى بدوره مع باقى أطراف العملية التعليمية إلى نجاح وتحقيق الأهداف المرجوة من التعليم الثانوى الفنى الصناعى، وبالتالى يتحقق حسن استخدام الخامات والأدوات والأجهزة والموارد التى استخدمت أو استهلكت فى هذا النوع من التعليم. والمعلم الجيد هو الشخص الذى يقوم بمهمة نقل المعرفة أو تعليم المهارة أو تغيير المواقف أو السلوك أو أكثر من خلال طريقة تدريس أو تدريب تتسم بوجود تخطيط مسبق لها بغرض تحقيق غرض معين.

والمعلم هو أحد عناصر أو أطراف العملية التعليمية – كما سبق ذكره- وهو قائد جماعة من الطلاب المتعلمين (فكل جماعة لها قائد)، إما أن يكون قائداً ناجحاً يستفيد منه المتعلمون أو قائداً فاشلاً لا يستفيد منه المتعلمون/الطلاب، وإما أن يكون قدوة طيبة ومثالاً يحتذى به أو العكس فيترك آثاراً سلبية على المتعلمين /الطلاب، وإما أن يستخدم أسلوب المحاضرة يلقنهم المعلومات النظرية المطلوب منهم حفظها، أو ينظر لنفسه على أنه ميسر ومنشط ومحفز للطلاب يعمل على تنمية قدراتهم ومهاراتهم باستخدام أساليب تدريسية وتدريبية مشوقة ومطورة.

وأكدت ذلك سناء محمد سليمان (١٩٩١) حينما ذكرت "أن المعلم الكفء يمثل دون شك ذخيرة قومية كبرى، وذلك أن تكوين جيل بأكمله إنما يعتمد إعتماداً كبيراً على ما يتصف به ذلك المعلم من صفات تعاونه على أداء المهمة بنجاح، وقدرة المعلم على أداء مهمته هى فى الواقع محصلة لعاملين أساسيين هما:

العامل الأول: قابليته للتعليم، ولأن يغير من اتجاهاته للأفضل.

العامل الثانى: إعداده الفعلى إلى تحصيله فى نواحى المهارات والمعلومات المختلفة التى تؤهله لمهنة التعليم. **(سناء محمد سليمان، ١٩٩١، ص ١)**

وللمعلم دور بارز فى نجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها، ذلك لأنه دائماً فى مقدمة العوامل التى يتوقف عليها هذا النجاح، من أنظمة، ومناهج، كتب، وأدوات، ومبان ومرافق تعليمية، حيث إن كل هذه العوامل جافة جامدة، والمعلم هو الذى يبعث فيها الروح التى يحييها، وتجعل لها أثرها وقيمتها، ولأنه هو الذى يستطيع أن يضفى على المنهج والكتاب والمعينات وغيرها من الوسائل ما يكمل نقصها إذا كان ثمة نقص، وما يزيد من كفايتها إذا كانت فى حاجة إلى المزيد من الكفاية، ولأن الوسائل الأخرى قد تكون فى أعلى درجات الجودة ثم تهبط على يده، أو توجه توجيهاً سيئاً، أو تهمل ولا تستخدم. وقد أثبتت كثير من المحاولات التى بذلت لتطوير العملية التعليمية ولم تحقق أهدافها إنما أصابها الإخفاق ، لأنها ارتطمت عند التنفيذ بصخرة المعلم غير القادر أو الذى لم يعد من قبل هذه المحاولات ولم يرتفع إلى مستواه **(محمود رشدى خاطر وآخرون، ١٩٨٥، ص ص ٣٦٥-٣٦٦)**

وإن ما يميز المعلم الكفء عن زميله الأقل كفاءة هو أن الأول لديه القدرة على إحداث تغيير فى سلوك طلابه. هذه القدرة هى التى تصنع المعلم المتميز، وتجعل دروسه وتدريباته فعالة ذات أثر وتحقق النتائج المرجوة، وهذه القدرة عند بعض المعلمين هبة منحتهم الطبيعة إياها، ولكنها بالنسبة لكثير من المعلمين تكون مكتسبة يستطيعون بالممارسة الجادة الحصول عليها. **(محمد مصطفى زيدان، ١٩٧٣، ص ٣٤)**

ولا يقتصر تأثير المعلم على الطلاب بما يقدمه لهم من معارف ومهارات وإنما يشمل أيضاً التأثير الذى تتركه شخصيته عليهم بإعتباره نموذجاً وقدوة حسنة لطلابه، حيث إن الكثير من الدراسات أثبتت أن الطلاب يتأثرون بشخصية المعلم فيتمثلون اتجاهاته ويعكسون مزاجه ويقلدون سلوكه ويتبنون عباراته كما أن رغبتهم فى التعليم أو عدم رغبتهم فيه يتأثر بنمط شخصيته. **(سناء محمد سليمان، ١٩٩١، ص ١)**

ويرى رشدى فام منصور، وقدرى محمود حفنى (١٩٩٤) أن جوهر الأساس النظرى للتفرقة بين المعلم المنغلق، والمعلم المتفتح ذهنياً يكمن فى التمييز بينهما، ولب هذا التمييز هو أن نسبية الحقيقة فى مقابل إطلاقية الحقيقة، وذلك الاعتقاد فى نسبية الحقيقة هو الذى يتيح تعددية المدخلات، وعدم الادعاء باحتكار الحقيقة، ومن ثم يسمح بتصحيح المسار.

ويستخلص الباحثان من ذلك أن المعلم المنغلق ذهنياً هو الذى يتميز بالنظرة الخطية من حيث أحادية المدخلات، ونظرة إطلاقية استعلائية من حيث تصورها لاحتكارها وحدها الحقيقة. علـــى حين يتميز المعلم المتفتح ذهنياً بالنظرة المنظومية من حيث تعددية المدخلات وارتباطها، ونظــرة نسبية متواضعة من حيث كونها لا تحتكر الحقيقة وحدها، كما أن نظرته لاتمامية من حيث قبولها تصحيح المسار أولاً بأول.

(رشدى فام منصور، وقدرى محمود حفنى، ١٩٩٤، ص ص ٤-٧)

من هنا فإن تقويم أداء معلم التدريبات المهنية يعتبر أمراً ضرورياً، لأنه يمكن من خلاله تحديد جوانب القوة والضعف فى أداء المعلم، والعوامل الشخصية التى يمكن أن تؤثر فى قدرته على القيام بهذه الأداءات، ويمثل ذلك تغذية مرتدة Feed back بالنسبة لتدريب المعلم ورعايته لتدعيم جوانب القوة، والحد من جوانب الضعف.

وللإجابـــة علـــى تساؤلات الدراسة يستلزم الأمر إلقاء الضوء على الجوانب النظرية، التى تعتبر بمثابة الأسس العملية لتقويم الأداء، وهى على النحو التالى:

ثانـــياً: مفهومـــات التقويم والأداء : cepts of Evaluation and Performance

ســـوف يقتصر الباحث على عرض كل من مفهوم التقويم ، ثم مفهوم الأداء لربطهما بمجال تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية :

١- مفهومات التقويم Concepts of Evaluation

سوف يقتصر الباحث على عرض مفهوم التقويم على أساس المداخل المعجمية، ثم المدخل السيكولوجى لكى يستقرىء منهما المفهومات التحتية Sub-Concepts لربطها بتقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى.

أ- المداخل المعجمية لمفهوم التقويم :The Lexical Approach of the Evaluation:

فى البداية يعرف الباحث أصل قيمة تقويم لغوياً فهى مشتقة لفظاً من الفعل قوم الشىء- يقومه .. أى أعطاه وزناً وقيمة.

- وذكرت كوثر محمد عبد الله أبو هجار، وآخرون (٢٠٠١) مفهوم التقويم فى اللغة بأنه "تقويم الشىء يعنى" تعديله وإزالة ما به من عوج"، ويعنى أيضاً "تبين قيمة هذا الشىء".
- ولأن قيمة الشىء تتحدد بمقدار ما فيه من نفع وفائدة، أو فى ضوء ما يتحقق من نتائج تـــتفق مـــع الهدف من استخدامه يكون المقصود بالتقويم معرفة القيمة أى (تحديد قيمة

الشـــىء أو العمل أو أى وجه من أوجه النشاط، وذلك بالنسبة لهدف معين معلوم ومحدد من قبل). (كوثر محمد عبد الله أبو هجار، وآخرون، ٢٠٠١، ص ١)

- وعـــرف جود كارتر Carter, Good (١٩٧٧) فى قاموس التربية Dictionary of Education الـــتقويم Evaluation بأنه عملية التأكد أو الحكم على قيمة الشىء عن طـــريق الـــتقدير الدقيق لعمل الأفراد المعنيين بمسئوليات إدارية وتعليمية فى المدرسة. **(Carter V, Good., 1977., p. 132)**
- جـــاء فـــى قاموس Webester (١٩٧٨) أن "Evaluation" تعنى تحديد قيمة أو كم الشىء والتعبير عنه عددياً. **(Webester., 1978, p.4)**
- وجـــاء فى قاموس Exford (١٩٨٤) أن "Evaluation" تعنى إيجاد تعبير رقمى عن الشىء المراد تقويمه ليعبر عن كم هذا الشىء. **(Danlarh N., 1984., p. 398)**

ويستخلص الباحث المعنى القاموسى لمفهوم التقويم مما سبق بعد ربطه بتقويم أداء معلمى التدريبات المهنية وهو: أن التقويم مشتق لفظاً من الفعل قوم الشىء أى إعطاء التقدير الدقيق لمستوى أداء معلم التدريبات المهنية بالتعليم الفنى الصناعى للحكم عليه من حيث مدى اتقانه وتمكنه للقيام بهذه الأداءات.

ب- المقارنة السيكولوجية لمفهوم التقويم The Psychological Approach of the Evaluation concept :

فـــيما يلـــى سبعة عشر تعريفاً سيكولوجياً وتربوياً للتقويم، سيتم عرضهما وفق التدرج الزمـــنى لـــتاريخ نشر المفهوم لاستقراء تعريفاً شاملاً للتقويم، ثم إلقاء الضوء على مفهوم الأداء لربطهما بمجال تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية:

- يـــرى تايلـــر Tyler (١٩٥٠) الـــتقويم بأنه عملية تحديد مدى التحقيق الفعلى للأهداف التربوية " **(مصطفى رجب، ١٩٩٥، ص٩)**
- بينما وضع حليم ابراهيم جريس (١٩٦٢) القصد من التقويم فى ميدان التربية بأنه تحديد أهـــداف ومبادىء واتجاهات واضحة، وتخير الوسائل والأساليب المناسبة لتحقيقها، وتتبع تقـــدم الأفـــراد فـــى أثـــناء استخدامهم لهذه الوسائل أو الإفادة منها للوصول إلى الغايات المرسومة أو على الأقل الاقتراب منها، كما يتضمن التقويم النهوض بمستوى الأداء عند القائميـــن بتربـــية الناشـــئة، وتقليل فاقد الجهد والوقت والمال، ومضاعفة الأثر المتوقع والنتيجة المرجوة فى كل عملية تربوية، وقدم تحليل التقويم إلى العناصر التالية:

١- الإشراف الدقيق على العملية التربوية، حتى تسير فى الاتجاه السليم الذى يضمن تحقيق الأهداف المرجوة.

٢- تشخيص نواحى القوة ومواطن الضعف والقصور.

٣- تقديـــم أنواع الخدمات والمساعدات والتوجيهات التى تضمن الارتفاع بمستوى الأداء داخل المدرسة.

٤- تتبع الطلاب فى الاتجاه االمطلوب، ونجاح المدرس فى استخدام الوسائل.

٥- تحديـــد المســتوى الــذى وصل إليه كل من المدرس والطالب، وإعطاء تقدير للمدرس يتفق مع امكانياته وجهوده وأثره فى الطلاب.

(حليم إبراهيم جريس، ١٩٦٢، ص١٤)

- كمـــا اشـــترك **كرونباخ Cronbach** (١٩٦٣)، وألكين **Alkin** (١٩٦٩)، **وستافيلبيم وآخرون** Staffelbeam et al (١٩٧١) فى تعريف التقويم بأنه "توافر معلومات هامة تساعد فى اتخاذ القرار. **(مصطفى رجب، ١٩٩٥، ص٩)**

- أمـــا **محمـــود شافعى** (١٩٦٥) وضح المقصود بالتقويم فى التربية بأنه "وزن الأساليب والوســـائل المستخدمة فى عملية التربية بغرض تحقيق نتائج ذات قيمة من وراء عملية التربية والتعليم". **(محمود شافعى، ١٩٦٥، ص ١٩)**

- وتوصل فريق من المقومين إلى تعريف التقويم بأنه "تقويم القيمة".

(Eisner, 1979; Glass 1955, 1969; Scriven, 1967 in
(مصطفى رجب، ١٩٩٥، ص٩)

- أو أنـــه نشـــاط مكون من وصف وإصدار للحكم- أى أنه فهم ووصف لتعقيدات النشاط التربوى، والاستجابات لمتطلبات الجمهور من أجل المعلومات"

(Guba & Lincoln, 1981; Stake, 1967 in (مرجع سابق، نفس الصفحة

- وعـــرف **حـــامد عمار** (١٩٨٦) التقويم بأنه "تحديد للدرجة التى يتحقق فيها نظام عمل البحث وأهدافه، وتحديد المشكلات التى تواجهه بجانب التأثيرات الجانبية التى قد توجد، وتقتضى هذه النظرة من القائمين بعملية التقويم حصر العوامل المؤثرة، وتجنب العوامل الأقل تأثيراً، وهناك من ينظر إلى التقويم من منظور شمولى بحيث يمكن تدارك العوامل والعلاقات والمتغيرات التى قد يكون لها تأثيراً على المدخلات أو على بيئة النسق ذاته". **(حامد عمار، ١٩٨٦، ص ٧٨)**

- وعـــرف **محمد خليفة بركات** (١٩٧٤) معنى التقويم Evaluation بأنه "مجموعة من الإجـــراءات العملية التى تهدف إلى تقدير ما يبذل من جهود لتحقيق أهداف معينة فى

ضوء ما اتفق عليه من معايير (Norms) وما وضع من تخطيط مسبق، والحكم على مـــدى فاعلية هذه الجهود، وما يصادفها من عقبات وصعوبات فى التنفيذ، بقصد تحسين الأداء ورفع درجة الكفاءة الإنتاجية بما يساعد على تحقيق هذه الأهداف.

(محمد خليفة بركات، ١٩٧٤، ص ٦٣)

بيـــنما عـــرف **بوبـــام Popham** (١٩٧٥) التقويم بأنه "التعرف على قيمة وجداره ظاهرة تربوية معينة". **(مصطفى رجب، ١٩٩٥، ص ٩)**

- عـــرف **أرمسترنج Armstrong, E** (١٩٧٩) التقويم بأنه "جمع بيانات حول نتائج برامج العمل المتعلقة بالأهداف والأغراض الموضوعة لتقدم البرامج.

(Armstrong E; 1979; p. 210)

- وعرف **دارلنج هاموند Darling Hammond وآخرون** (١٩٨٣) التقويم بأنه "عملية جمع واستخدام المعلومات فى الحكم على الأداء".

(Barrett, Joan; et al., 1986; p.1)

- ويشير **فؤاد عبد اللطيف أبو حطب، وسيد أحمد عثمان** (١٩٨٥) إلى أن مفهوم التقويم من الوجهة التربوية والنفسية هو: إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف المنشودة على الــنحو الــذى تــتحدد به تلك الأهداف، ويتضمن ذلك دراسة الآثار التى تحدثها بعض العوامــل والظـــروف فـــى تيسير الوصو ل إلى تلك الأهداف أو تعطيلها. كما يتطلب اســتخدام المعايـــير (Norms) أو المستويات Standards أو المحكات Criteria لتقدير هذه القيمة.

(فؤاد عبد اللطيف أبو حطب، سيد أحمد عثمان، ١٩٨٥، ص ص ١-٦)

- كما عرفه **ورثن وساندرز Worthen & Sanders** (١٩٨٧) بأنه تحديد قيمة الشيء، وفى التربية انه التحديد الشكلى للنوعية، والفعالية، وقيمة البرنامج، والنتائج، والمشروع والعملية والهدف أو المنهج.

(Worthen & Sanders; 1987, in مصطفى رجب ، ١٩٩٥، ص٩)

- كمـــا عـــرفه **دول Doll** (١٩٨٩) بأنه جهد كبير ومستمر للبحث فى أثر الاستفادة من المحتوى والعمليات فى تحقيق أهداف واضحة ومحددة.

(Doll, 1989, in. مرجع سابق، نفس الصفحة)

- وعـــرف الـــتقويم فى تقرير عن تطوير أساليب ونظم الامتحانات خلال العشر سنوات الماضية (السلبيات والايجابيات) ومقترحات بشأن تطوير هذه النظم (١٩٨٩) بأنه يعنى بجمـــع البـــيانات وإصدار الأحكام حول تحديد مدى النجاح فى تحقيق الأهداف التربوية

الموضـــوعة، وتشخيص الأوضاع ومعرفة واكتشاف العقبات والمعوقات بهدف تحسين العملية التعليمية ورفع مستواها"

(دولة الكويت، وزارة التربية والتعليم، إدارة التقويم والامتحانات، ١٩٨٩، ص ١)

- وعـــرف نـــيفو دافيد **Nevo, Davidi** الأستاذ بجامعة تل أبيب فى إسرائيل (١٩٩٥) مصـــطلحات التقويم بين إنجلترا (المملكة المتحدة UK)، وأمريكا (USA)، وذكر أهم أنواعهـــا فى العملية التعليمية وهى تقويم الطلاب، تقويم المعلم، تقويم المدرسة ويطلق عليها فى المملكة المتحدة :
- (Student Assessment, Teacher Appraisal, School Review (UK
- على التوالى. أما فى الولايات المتحدة الأمريكية USA يطلق عليها

Student Evaluation, Teacher Evaluation, school Evaluation

(Nevo, David; 1995; p.7)

ويـــأخذ البحـــث الراهن بالمصطلح الأمريكى USA المتعلق بتقويم المعلم Teacher Evaluation.

- أمـــا **رشدى فام منصور** (١٩٩٥) فعرف ما يقصد بالتقويم عموماً فهو إعطاء وزن أو قـــيمة وزنية لأى جانب من جوانب النشاط الإنسانى من حيث مدى كماله أو نقصانه أو من حيث درجة صوابه أو خطأه، جماله أو قبعة قبحه خيره أو شره ... ألخ" .

(رشدى فام منصور، ١٩٩٥، ص ١٩٣)

ويستقرىء الباحث من تحليل التعريفات السابقة للتقويم، وذلك من خلال أسلوب الاستبقاء والاســـتبعاد المنطقى Inclusive & Exclusive تعريفاً شاملاً للتقويم يتضمن العمليات الجزئية التالية:

١- منهج علمى يستهدف التعرف على الأهداف أو المستويات أو الاحتياجات.

٢- جمع معلومات عن كل ما يحقق الأهداف أو يجعل المعلم أن يصل إلى مستوى معين من الأداء أو يلبى الاحتياجات الانسانية.

٣- تحليل المعلومات وتصنيفها وفق تصنيفات الأهداف أو المستويات أو الاحتياجات.

٤- تفســـير وتوضيح أسباب عدم تحقق الأهداف كما ينبغى، أو عدم الوصول إلى المستوى المرغوب من الأداء أو عدم إيفاء الأفراد بما يحتاجونه.

٥- تقديم قرار أو خطة مقترحة لتحسين الواقع حتى يمكن تحقيق الأهداف المبتغاه أو الوصول إلى المستويات المطلوبة من الأداء، أو تلبية الاحتياجات.

وقبل أن يربط الباحث الاستقراء السابق لتعريف التقويم بمجال تقويم أداء معلمى التدريبات المهنـــية فـــى البحـــث الراهـــن لابد أن يلقى الضوء على مفهوم الأداء Concept of Performance فى العرض التالى:

٢- مفهوم الأداء Concept of Performance:

فى البداية يعرف الباحث الأداء فى اللغة يشير إلى من أدى دينه، قضاه وأدى الشـــىء: أوصـــله إلى أهله. والأداء: الإتصال أى إيصال الشيء إلى الشيء أو وصوله إليه من تلقاء نفسه.

(أحمد ابن فارس، ج١)

- وذكـــر **مـــاجد محمد حنفى** (٢٠٠١) مفهوم الأداء فى اللغة يشير إلى عمل أو إيجاز أو تنفيذ وهو الفعل الممارس أو الفعل المبذول أو النشاط المنجز.

(ماجد محمد حنفى، ٢٠٠١، ص ٢٥)

- وعـــرف **أحمـــد زكـــى بدوى** (١٩٨٥) الأداء المهنى فى معجم العلوم الاجتماعية بأنه "القـــيام بأعـــباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب من العامل الكفء المدرب.

(أحمد زكى بدوى، ١٩٨٥، ص ٣٦. فى مرجع سابق نفس الصفحة)

ولذلـــك فـــالأداء فعل حركى مرتبط بشخص معين كما أن مستويات القدرة على الأداء تختلف من شخص إلى أخر ومن ثم يختلف الأداء من شخص لأخر.

(Alport Cardem w, 1991, p. 440 in مرجع سابق، نفس الصفحة)

وجاء فى **موسوعة الذكاء الانسانى** (١٩٩٤) أن الأداء يعبر عن وجود كفاية، والسلوك الحقيقى والمعرفة يختلفوا تماماً عن بعضهما فى عينات الأداء التى تعطى مؤشرات بالكفايات، والسلوك الملاحـــظ هنا هو الذى يقاس، وقد يعبر عن نقص المعرفة أو المهارة، وعن طرق هذا السلوك يمكن استنتاج العوامل المؤثرة فى الأداء.

(Robert J, 1994, p, 286)

ويرد بالأداء فى البحث الراهن الأداءات التى يجب أن يقوم بها معلمى التدريبات المهنية وهى:

- **أداءات قبل حصة الورشة.**
- **أداءات أثناء حصة الورشة.**
- **أداءات بعد حصة الورشة.**

والــتى تؤدى فى النهاية إلى تحقيق الأهداف المرجوة من التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر.

وبعــد أن استعرضـــنا وألقينا الضوء على مفهومى التقويم والأداء يقوم الباحث بربطهما بمجـــال تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى للخروج بمفهوم شامل لتقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، وفى ذلك الوقت يعتبر خطة عمل لتحقيق أهداف البحث الراهن:

١- منهج علمى يستهدف التعرف على أهداف التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى مصر.

٢- جمــع بـــيانات ومعلومات عن الأداءات التى يجب أن يقوم بها المعلم لتحقيق أهداف التعليم الفنى الصناعى، والعوامل الشخصية التى يمكن أن تؤثر فى هذه الأداءات.

٣- تحليل الأداءات التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية، وتصنيفها إلى:

٣/١- أداءات قبل حصة الورشة.

٣/٢-أداءات أثناء حصة الورشة.

٣/٣- أداءات بعد حصة الورشة.

٤- تحليل العوامل الشخصية التى يمكن أن تؤثر فى هذه الأداءات، وتصنيفها إلى:

٤/١- قابليته للتعلم.

٤/٢ العلاقات الإنسانية بين أطراف العملية التعليمية.

٤/٣ بعض الخصائص الشخصية، وتتضمن:

أ- الخصائص العامة لشخصية المعلم.

ب-الخصائص الانضباطية لشخصية المعلم.

ج- الخصائص الخلقية لشخصية المعلم.

٥- تفسير وتوضيح أسباب عدم الوصول إلى المستوى المرغوب من الأداء الذى يجب أن يقوم به معلم التدريبات المهنية.

٦- تقديم توصيات ومقترحات لتحسين الواقع من حيث تدعيم عناصر التميز، والحد من عناصر الضعف من خلال علاج الأسباب، وذلك للوصول إلى المستويات المطلوبة من الأداء.

وفى ضوء ذلك يمكن وضع ملخص موجز لتعريف تقويم أداء معلم التدريبات المهنية وهو "عملـــية يقـــوم بها الباحث لجمع بيانات ومعلومات من الواقع عن الأداءات التى يقوم بها معلم التدريـــبات المهنية بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات، ومعالجـــتها إحصائياً للتعرف على ما هو كائن بالنسبة لما ينبغى أن يكون، وبهذا يتم

التشخيص لنواحى التميز والضعف من أجل رفع مستوى المعلم الكائن إلى المستوى الذى يجب أن يكون.

وبعد استعراض مفهومى التقويم والأداء واستقراء المفهوم الشامل لتقويم أداء معلمى التدريبات المهنية لتحقيق أهداف البحث الراهن يتم التعرف على أهداف تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى ثم عرض أساليب التعرف على أدائه والعوامل الشخصية التى قد تؤثر فى هذه الأداءات، يليه عرض لأهداف التعليم الثانوى الفنى الصناعى، ثم تحديد الأداءات التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية التى قد تؤثر فى هذه الأداءات وأخيراً الحاجة إلى دراسة الواقع المصرى للتعرف على ما هو كائن بالنسبة لما يجب أن يكون لتحسين أدائه وتطويره لمواكبة التحديات التكنولوجية الحديثة، وذلك فى العرض التالى:

ثالثاً: أهداف تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية:

وحدد **محمود حسين نصر**(١٩٩٤) الهدف من تقييم الأداء بصفة عامة فى الأغراض التالية:

١- التعويض: إن الاستخدام الشائع لتقييم الأداء هو لتعويض الأفراد عما يبذلونه من جهد فى صورة مرتبات أو علاوات أو مكافآت أو حوافز.

(Mathis, Robert L., Jackson, John., 1985., p. 339)

٢- الترقية: يستخدم تقييم الأداء كوسيلة للحكم على الأشخاص المرشحين للترقية: سواء إلى وظيفة تالية أو إلى وظيفة إشرافية، وتقدير درجة حصولهم على المواصفات اللازمة للنجاح فى هذه الوظيفة الجديدة، وكذلك المقارنة بين الأفراد المرشحين ومدى حصولهم على المستوى المطلوب. **(Tiffin, Joseph, 1948, p. 322)**

٣- النقل: يعتمد قرار نقل موظف من عمل إلى آخر أو إنهاء خدمته على ما يقدمه تقييم الأداء من معلومات أو أحكام عن هذا الفرد المعرض لهذه الإجراءات.

٤- التنمية والتدريب: قد يؤدى تقييم الأداء إلى بيان مدى حاجة الفرد إلى تنمية قدراته ومهاراته وإلى احتياجه إلى التدريب، وقد يتم ذلك عن طريق التعليم الذاتى، أو عن طريق الدورات التدريبية، أو عن طريق الأنشطة المتعلقة بالعمل مثل دورات العمل Job Rotation، أو مراكز التدريب الخاصة. **(Beach Dale S, 1980, p.291)**

٥- زيادة الفهم الإشرافى: إن تقييم الأداء الدورى والرسمى إنما يؤدى إلى زيادة اهتمام المشرفين بملاحظة سلوك مرؤسيهم، وبتدعيم من الإدارة العليا للمؤسسة كاتجاه عمل -فإن

هــؤلاء المشــرفين ســرعان ما يولون الاهتمام الكافى بمساعدة مرؤسيهم لتنمية مهاراتهم وقدراتهم. **(محمود حسين نصر، ١٩٩٤، ص ص ٦٥٧-٦٥٨)**

أما عن تقويم أداء المعلم بصفة خاصة:

فقد أجمعت كثير من الأدبيات على أن أهداف تقويم أداء المعلم هى:-

- تــزويد المشــرفين والمعلميــن بالفكر والمفهومات التى تسمح لهم وتشجعهم أن يعملوا معا لتطوير وتعزيز التطبيقات التعليمية والتدريسية.
- إيجاد بدائل مختلفة كمساعدة بناءة للمعلمين محدودى الأداء.
- تحديــد مستوى الجودة الذى يسمح باتخاذ قرارات عادلة حول قضايا الاحتفاظ بالمعلمين أو تحويلهم أو نقلهم أو فصلهم.
- إيجاد قاعدة أساسية لإصدار أحكام أكثر دقة حول قضايا اختلاف مستويات الأداء، والتى لها مردود على مخصصات الرواتب أو السلم الوظيفى.
- التعرف على مدى استخدام وتطبيق المعلم للمعارف والمهارات التى تم اكتسابها.
- الارتقاء بمستوى التدريس من خلال تحديد أساليب تطوير نظم وظروف وسلوكيات التدريس.
- المساعدة فى وضع قواعد سليمة من أجل التخطيط والتطوير المهنى للمعلمين.
- مكافأة الأداء المتميز. **(عوض عواض الليثى، ١٩٩٥، ص ص ٥٥-٦٥)**

وقد توصل مؤتمر إعداد المعلمين الذى عقد بمكة المكرمة إلى أهداف تقويم المعلم التالية:

- التعرف على جوانب القصور فى أداء المعلم وتوجيهه ومعاونته لتلافيها.
- مساعدة المعلم على النمو المتكامل وخاصة فى النواحى العلمية والمهنية والذاتية.
- توفــير المعلومــات الدقيقة التى يمكن على ضوئها تحسين وتطوير برامج إعداد المعلمين، وكذلك برامج التدريب أثناء الخدمة.
- تحديد مدى إسهام المعلم فى تحقيق أدواره المنوط بها.

(مركــز البحوث التربوية والنفسية، بدون تاريخ ، ص٣٤ فى أمال سيد محمد مسعود، وسناء سيد محمد مسعود، ٢٠٠١، ص ص ١٠-١١)

وحــدد **ميخائــيل فــولان ، أندى هارجريفز** (٢٠٠٠) أهداف تقويم أداء المعلم بصفة عامة فى محورين أساسيين هما:

١- تحسين أو تطوير عملية التدريس.

٢- ضمان أداء المعلمين لواجباتهم على مستوى جيد.

(ميخائيل فولان، أندى هارجريفز، ٢٠٠٠، ص ص ٦٣-٦٥)

كما حدد **جابر عبد الحميد جابر** (٢٠٠٠) خمسة أهداف لتقويم أداء المعلم هى:

١- مساعدة المدرسين المبتدئين على النمو.

٢- تحديد المدرسين المبتدئين أو الجدد الذين لا يصلحون للتدريس لنقلهم إلى وظائف أخرى.

٣- تحديد المدرسين القدامى الذين يحتاجون إلى علاج أو إلى الإجازة للتقاعد.

٤- توافر تنمية مهنية للمدرسين غير ذوى الخبرة.

٥- توافر مزيداً من النمو المهنى للمدرسين المتقدمين وذوى الخبرة الأكبر.

(جابر عبد الحميد جابر، ٢٠٠٠، ص ٣٥٧)

والسؤال الذى يطرح نفسه الآن ما الهدف النهائى من تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث ؟ كان الجواب هو الإسهام فى رفـع مسـتواه وتطوير أداءه، وتقديم استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالتعليم الفنى الصـناعى تتمـيز بالخصـائص العلمـية من صدق Validity وثبات Reliability وشمول Comprehensivenes يمكـن أن يسـتفيد بهـا المسئولون والمعنييون بمجال تقويم أداء معلم التدريبات المهنية بالتعليم الفنى الصناعى.

رابعـاً: أساليب تحديد أداءات معلمى التدريبات المهنية والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات:

ولتحقـيق ذلك الشمول المشار إليه سلفاً لتصميم وبناء استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنـية بـالمدارس الثانوية الفنية الصناعية يجب التعرف على الأساليب التى يمكن من خلال اتباعها تحديد هذه الأداءات، والعوامل الشخصية التى قد تؤثر فى هذه الأداءات.

فقـد قدم هوستون Houston (١٩٧٣) أسلوب لتحديد الأداءات التى يجب أن يقوم بها المعلم يتضمن ستة محاور هى:

١- تـرجمة محتوى المقررات الدراسية Course Translation الحالية إلى أداءات ينبغى أن يقوم بها المعلم الذى يضطلع بمسئولية تدريسها/ وتدريبها.

٢- تحلـيل المهمة Task Analysis ويقصد بذلك الوصف الدقيق لأدوار المعلم ثم يترجم هذا الوصف إلى أداءات يتدرب عليها.

٣- دراسة حاجات الطلاب Needs of School Learners وقيمهم وطموحاتهم، وترجمة هذا كله الى أداءات يجب أن يقوم بها المعلم الذى يتصل بهم.

٤- تقديــر الاحتياجات Needs Assessment ويقصد بذلك دراسة المجتمع المحيط بالمدرسة وتعــرف متطلباته وتحديد المهارات اللازم توافرها عند المتخرجين فى هذه المدرسة لأداء وظائفهم فى مجتمعهم ثم ترجمة هذا كله إلى أداءات ينبغى أن يقوم بها معلمى هذه المدرسة.

٥- التصــور الــنظرى Theoreticalلهمــة الــتدريس/ التدريب والتحليل المنطقى لأبعاد هذا التصور، وفى هذا الأسلوب يبدأ الباحث بمجموعة افتراضات حول مهنة التدريس/ التدريب وما ينبغى أن يكون عليه المعلم ومنها يحدد الأداءات المناسبة.

٦- تصــنيف المجالات فى عناقيد Clusters يضم كل منها عدداً من المجالات ذات الموضوع المشترك مستخلصاً منها ما يشترك بينهما من أمور تترجم بعد ذلك إلى أداء للمعلمين.

رشدى أحمد طعيمه، حسين غريب، ١٩٨٦، ص ٣٠٦

(Houston W.R., 1973; pp. 201-203 ،

كمــا قــدم أوكى Okey وبراون Broun أساليب تحديد أداءات المعلم وفق أربعة محاور هى:

١- استطلاع رأى الأطراف المعنية، معلمين أو مديرين أو موجهين أو أساتذة فى معاهد إعداد المعلمين وسؤالهم عن الأداءات التى يظنون أن المعلم يجب أن يقوم بها.

٢- الاقتــباس مــن قوائــم أخرى حددت من قبل الأداءات اللازمة. وعلى الباحث فى مثل هذه الحالة أن يطلع على ما أخرجته الهيئات والمؤسسات مقتبساً منها أو مدمجا لها،

٣- ملاحظــة معلــم ذو خبرة. على أن تكون هذه الملاحظة فى موقع العمل واشتقاق الأداءات اللازمة للمعلمين حتى يكونوا مثله.

٤- تحليل عملية التدريس/ التدريب،. وذلك بأن يحلل الباحث بعناية ما يتوفر فى الجو التعليمى من ظروف نفسية تيسر للتعلم أن يحدث.

(رشدى أحمد طعيمه ، حسين غريب ، ١٩٨٦ in ;Okey . J. & Broun, pp. 2-3)

كمــا وضع حسين عبد العزيز الدرينى (١٩٩٦) أربع خطوات لتصميم أى أداة لتقويم المعلم أو **المدرب هى:**

١- تحديــد أهــداف العملية التعليمية بصورة دقيقة هل تهدف العملية التعليمية إلى تعليم الطلبة المهــارات الأساســية؟ أم إكســابه بعض المهارات المهنية؟ أم زيادة وعيه بالبيئة المحيطة والمجتمع.

٢- تحديد الأداءات التى يجب أن يقوم بها المعلم أو المدرب حتى يحقق أهداف العملية التعليمية والتدريبية.

٣- تحديد الكفاءات التدريسية/ التدريبية فى صورة أداءات وأفعال إجرائية يمكن ملاحظتها.
٤- تحديد مستوى التمكن المطلوب كحد أدنى للأداء.

(حسين عبد العزيز الدرينى، ١٩٩٦، ص٢)

ويرى الباحث أن الاسلوبين الآخريين يمكن الاستفادة منهما فى تصميم وبناء استمارة تقويم أداء معلمـــى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية لتحقيق أهداف البحث الراهن، ولتحقيق ذلك نتبع الخطوات التالية:

١- تحديـــد أهـــداف التعلـــيم الـــثانوى الفنى الصناعى كمدخل لتحديد أداءات معلمى التدريبات المهنية.
٢- تحديـــد أداء معلـــم التدريـــبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات كأحد العناصـــر التعليمية لتحقيق هذه الأهداف، وذلك من خلال الاقتباس من نماذج وقوائم حددت من قبل الأداءات اللازمة، والعوامل الشخصية المؤثرة فيها.
٣- استطلاع رأى الأطراف المعنية، معلمين، ووكلاء تخصص، ومديرين، وموجهين وأساتذة فـــى القياس والتقويم، وإعداد المعلم وتدريبه، وسؤالهم عن الأداءات التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية التى قد تؤثر فى هذه الأداءات.
٤- تحديد مستوى التمكن المطلوب كحد أدنى للأداء.

وســـيتم عـــرض الخطوتيـــن الأولـــى والثانية بالتفصيل فى العرض التالى أما فيما يتعلق بالخطوتيـــن الأخرتيـــن الثالـــثة والرابعة سيتم تناولهما فى الفصل الثالث (إجراءات البحث الميدانية) تحت عنوان أدوات البحث.

خامساً: أهداف التعليم الثانوى الفنى الصناعى كمدخل لتحديد أداءات معلمى التدريبات المهنية:

يعرض الباحث أهداف التعليم الثانوى الفنى الصناعى على اعتبار أن الجانب المهارى / الأدائى فـــيها يـــتحقق خلال عمليات نفسحركية، Pschomotor ويسهم معلم التدريبات المهنية فى تحقيقها بمعنى عكسى وهو أن معلمى التدريبات المهنية يؤثرون فى مدى إكساب الطلاب المهارات اللازمة للمهـــنة، وهـــى بالتالى تؤثر فى تحقيق الأهداف النفسحركية التى تتصل بالأعمال التى ترتبط فيها الحواس. (النواحى الحركية) للتعليم الثانوى الفنى الصناعى من منطلق

١-استكمال الإعداد الإنساني والقومى للطلاب. أهدافه المرجوة وذلك عن طريق ثلاثة محاور :-
٢- إعداد الطلاب للعمل فى أحد المجالات الصناعية.
٣-تأهيل الطلاب لمواصلة التعليم والنمو العلمى والمهنى.

المحور الأول: استكمال الإعداد الإنساني و القومي للطلاب ويمكن تحقيق ذلك عن طريق:

- تنمية القيم والاتجاهات الدينية والإنسانية والاجتماعية.
- تنمية مهاراته اللغوية (العربية والأجنبية) بالقدر الذى يسمح له باستخدامها فى يسر فى التعبير عن نفسه شفهياً أو كتابياً، والتأمل مع غيره سواء على المستوى العام أو المستوى المهني، و فى مداومة الاطلاع على المواد العامة العربية والأجنبية وفى الإفادة من جميع وسائل النمو العلمي والمهني.

معرفة وفهم ظروف وموارد ومشكلات مجتمعه بحيث يكون قادراً على الإفادة منها فى تطوير حياته ومهنته ومجتمعه.

- تنمية الاتجاه الإيجابي نحو العمل فى مختلف صوره.
- تنمية الميل نحو الاستمرار فى التعليم العلمي والمهنى.
- تنمية قدراته الجسمية على نحو يمكنه من الحياة فى صورة صحيحة وسليمة.

المحور الثانى: إعداد الطلاب للعمل فى أحد المجالات / التخصصات الصناعية على مستوى الكوادر الفنية المتوسطة، وذلك وفقاً للمواصفات المحددة لكل مجال/ تخصص كما هو وارد فى الأهداف الخاصة لكل مجال / تخصص من تخصصات المدارس الثانوية الفنية الصناعية (ملحق١) ويتطلب ذلك:

معرفة وفهم الأسس العلمية والتكنولوجية التى يقوم عليها العمل الذى يمارسه الطلاب بعد تخرجهم، بحيث يكونوا قادرين على:

- ممارسة العمل على أساس من الوعي والفهم لابعاده المختلفة.
- مواجهة المشكلات الفنية التى تواجههم أثناء ممارستهم بصورة علمية سليمة.
- متابعة التطورات التى تحدث فى أساليب العمل وأدواته، والتكيف وفقا لما تتطلبه هذه التطورات.
- تنمية المهارات الأساسية اللازمة للقيام بالعمل مباشرة أو بعد فترة تدريب قصيرة.
- معرفة وفهم القواعد اللازمة للأمن والصحة المهنية مع انماء القدرة على اتباعها.
- تنمية العادات السلوكية المناسبة للعمل.
- تنمية الميل نحو التخصص، مع تنمية الاتجاه نحو المساهمة فى الارتقاء به.
- تنمية القدرة على التكيف لأنواع متقاربة من الأعمال وفقاً لظروف العمل.

المحور الثالث: تأهيل الطلاب لمواصلة التعليم والنمو العلمى والمهنى ويتحقق ذلك عن طريق:

- تنمية المفاهيم العلمية الأساسية التى يتطلبها التعليم فى مستوياته الأعلى.
- تنمية مهارات التعليم الذاتى.

وفـــى ضوء القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٧٠ فى شأن التعليم الفني وقانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المعـــدل بالقانون رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٨٨ تحددت أهداف التعليم الثانوي الفني الصناعي على النحو التالي :

يســـتهدف التعليم الفني الصناعي الارتقاء بالإعداد العام للطلاب عقلياً وجسمياً وخلقياً واجتماعياً وقومـــياً مع تزويدهم بالقدر المناسب من المقررات الدراسية والمعلومات والاتجاهات الإيجابية والمهـــارات التـــي من شأنها الوصول بهم إلي مستوى فئة "الفني" الذي يكفل له النجاح في أحد المجالات الفنية الصناعية.

ومدة الدراسة في التعليم الفني الصناعي لمستوى فئة "فني" ثلاث سنوات في التخصصات الفنية المختلفة.

وتحـــدد أقســـام / تخصصـــات الدراسة في التعليم الفني الصناعي وفقا لمتطلبات خطة التنمية والظروف المحلية ويصدر بذلك قرار من وزير التربية والتعليم.

وتشمل خطة الدراسة بالمدارس الفنية الصناعية أربع مجموعات:

- مواد ثقافية عامة.
- أسس العلوم التي تخدم المواد الفنية وتطبيقاتها.
- المواد الفنية العلمية والعملية.
- التدريبات المهنية.

ويحـــدد وزيـــر التربية والتعليم بقرار منه المواد التي تشملها كل مجموعة بكل تخصص من تخصصات التعليم الثانوي الفني الصناعي.

أما فيما يتعلق بأهداف التدريبات المهنية موضوع البحث الراهن في حصة الورشة بالمدرسة الثانوية الفنية الصناعية، هي تحقيق المعرفة والفهم والممارسة للأسس العلمية والتكنولوجية التي يقوم عليها العمل الفني الصناعي الذي يمارسه الطلبة بعد تخرجهم بحيث يكونوا قادرين على:

١- الـــتعلم الذاتـــي حتى يستطيع أن يتابع الحديث في مجال عمله وتخصصه بعد تخرجه كما يســـتطيع الاطـــلاع علـــى آخر مستحدثات العصر- وذلك من خلال تدريبه على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة .

٢- الإلمام التام بالمهارات الأساسية في مجال تخصصه الدقيق بحيث يستطيع :

أ-قراءة الوثائق الفنية وفهمها وتفسيرها.

ب- اســتخدام العدد والآلات المتصلة بمجال تخصصه حسب الأساليب الفنية الصحيحة مع مراعاة قواعد الأمن الصناعي والسلامة المهنية.

ج- تقديــر تكالــيف أعمال الصيانة والإصلاح والإنتاج مع وضع المقايسات الخاصة بذلك.

د- تشــغيل وصيانة وإصلاح المعدات المتعلقة بمجال تخصصه (أي أنه يستطيع القيام بأعمال يكون قد تدرب عليها جيدا).

هـــ- ابتكار وسائل وطرق جديده ومستحدثة في أساليب الصيانة والإصلاح للمعدات والأجهزة في مجال تخصصه.

٣-المنافسة في سوق العمل المحلى وسوق العمل الدولي (وخاصة العربي والأفريقي). وهذا ما تفرضــه علينا ظروف العولمة وما تتطلبه من التعامل مع التكنولوجيا المتطورة كما يعتبر هذا الأمــر ذات أهمية كبيرة نظراً للانفتاح على العالم ودخول مستثمرين أجانب لإقامة مشروعات استثمارية في مصر.

٤- تطبــيق ومراعاة أصول ومبادئ الجودة الشاملة لكل المنتجات التي يشارك فيها، وأيضاً من خلال مهنته، وهذا يعتبر متطلباً هاماً في ظل قيام شركات كثيرة بالحصول على شهادات الجودة العالميةISO.

سادســاً: تحديــد أداءات معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات كأحد العناصر التعليمية لتحقيق هذه الأهداف :

مــن خــلال اســتقراء أدبيات البحث التربوى، والبحوث والدراسات السابقة والنماذج استطاع الباحــث رصــد (٣٢) اثنان وثلاثون دراسة ونموذج متعلقاً تعلقاً مباشراً أو هامشياً بخصوص البحث الراهن، وتم تصنيفها إلى أربعة محاور هي:

المحــور الأول: دراســات ونمــاذج عربية تدور حول الأداءات التي يجب أن يقوم بها المعلم والعوامل الشخصية المؤثرة فيها بصفة عامة.

المحــور الــثانى: دراســات ونماذج أجنبية تدور حول الأداءات التي يجب أن يقوم بها المعلم والعوامل الشخصية المؤثرة فيها بصفة عامة.

المحــور الثالــث: دراســات ونمــاذج عربية تدور حول الأداءات التي يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية أو المدرب، والعوامل الشخصية المؤثرة فيها بصفة خاصة.

المحــور الرابع: نموذج تقويم أداء معلم التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية فى وقت إعداد البحث الراهن.

وأخيراً استقراء الباحث لأداءات معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات من الجانب النظرى مما يحقق أهداف البحث الراهن.

المحـــور الأول: دراســـات ونماذج عربية تدور حول الأداءات التي يجب أن يقوم بها المعلم والعوامل الشخصية المؤثرة في هذه الأداءات بصفة عامة:

أمكن حصر أثنى عشر دراسة ونموذج تتعلق بالأداءات التي يجب أن يقوم بها المعلم والعوامل الشخصـــية التـــي يمكن أن تؤثر في هذه الأداءات، بصفة عامة، وسيتم عرضها وفق التسلسل الزمن لتاريخ نشر الدراسة أو النموذج فيما يلي:

١-قدم وديع مكسيموس(١٩٧٨) نموذج لتقويم أداء المعلم من قبل الموجه، وعناصره :

أ- المادة العلمية ، ونسبتها المئوية من الدرجة العظمى (٢٠%).

ب – العرض وطرق التدريس ونسبته المئوية من الدرجة العظمى (٢٠%).

ج – أعمال مبتكرة ، ونسبتها المئوية من الدرجة العظمى (١٠%).

د- تحضير الدرس ، ونسبته المئوية من الدرجة العظمى (١٠%).

هـ-الأعمال التحريرية ، ونسبتها المئوية من الدرجة العظمى (١٠%).

و – المشاركة فى نشاط المدرسة ، ونسبتها المئوية من الدرجة العظمى (١٠%).

ز- الساعات التى قام بتدريسها ، ونسبتها المئوية من الدرجة العظمى (١٠%).

ح- القدرة على ممارسة وتقبل الاستفادة من النقد البناء ، ونسبتها المئوية من الدرجة العظمى (١٠%) .

كما قدم نموذج لتقويم أداء المعلم من قبل إدارة المدرسة ، وعناصره :-

أ - الانتظام فى الحضور ، ونسبته المئوية من الدرجة العظمى (٢٥%) .

ب – التعاون مع المدرسة ، ونسبته المئوية من الدرجة العظمى (٢٥%) .

ج – المشاركة فى النظام المدرسى ، ونسبته المئوية من الدرجة العظمى (٢٥%) .

د- شخصية المعلم وسلوكه ، ونسبته المئوية من الدرجة العظمى (٢٥%).

(فى مجدى عزيز إبراهيم ، ١٩٩٣، ص ١٦١)

٢- وأعـــد إبراهيم قشقوش وآخرون (١٩٧٩) مقياس تقدير أداء طلاب كليات التربية فى مـــادة التربـــية العملـــية ، ويتضمن المقياس خمس مجالات لتقدير أداء الطالب المعلم هى:-

أ-المواصفات الشخصية ، وتتضمن (١٦) بنداً

ب-المتطلبات المهنية الفنية ، وتتضمن (١٦) بنداً ٠

ج- عملية التدريس وتتضمن ثلاثة مراحل هى :-

- مرحلة تخطيط الدرس ، وتتضمن (٦) بنود٠
- مرحلة تنفيذ المدرس للدرس ، وتتضمن (٢١) بنداً ٠
- مرحلة تقويم الناتج التعليمى ، وتتضمن (٧) بنود ٠

د- العلاقة مع الطلاب ، وتتضمن (٧) بنود ٠

هـ- مهارات التنظيم ، وتتضمن (١٤) بنداً ٠

ويتم حساب فئات التقدير كمايلى :-

الفئة (أ) تعنى تقدير ممتاز وهى تساوى (٥) درجات ٠

الفئة (ب) تعنى تقدير جيد جداً وهى تساوى (٤) درجات ٠

الفئة (ج) تعنى تقدير جيد وهى تساوى (٣) درجات٠

الفئة (د) تعنى تقدير مقبول وهى تساوى (درجتين)٠

الفئة (هـ) تعنى تقدير ضعيف وهى تساوى (درجة واحدة)٠

٣-حدد إبراهيم عصمت مطاوع ، وأمينة أحمد حسن (١٩٨٠) مسئوليات المعلم الفنية والإدارية فى مايلى :-

أ- مسئوليات المدرس الفنية :-

- دراسة الأهداف التى ينبغى أن يصل إليها الطالب ٠
- العمل على تحقيق الأغراض التى من أجلها وضعت المناهج الدراسية
- إعداد الدروس وفقاً لما جاء فى المنهج ، وربط مادة تخصصه بالمواد الدراسية الأخرى مع الاستعانة بمعينات التدريس ٠
- اتباع طريقة التدريس التى تتفق مع مستوى طلابه وتتلاءم مع طبيعة الدرس٠
- العناية باستخدام الكتاب المدرسى ٠
- يهتم المدرس بتدريب طلابه على المهارات والخبرات العملية والأعمال التحريرية ، وتأصيل القيم والعادات السليمة فى نفوس طلابه ٠
- تهيئة الظروف المناسبة لنمو ميول واستعدادا تهم نمواً سليماً ، والعمل على حل مشكلاتهم ٠
- يسهم المعلم فى نواحى النشاط المدرسى ٠
- يسهم المعلم مساهمة فعالة فى مجال التربية القومية ٠

ب- : مسئوليات المدرس الإدارية :

- حضور طابور الصباح ، وحفظ النظام لطلابه وأصطحابهم إلى الفصل.
- حصر حالات التأخير والغياب فى كل حصة بكل دقة ·
- معاونة المدرس الأول فى الإشراف على قسم من أقسام المدرسة ·
- الاشتراك فى الأعمال التى تسند إليه كعضو إحدى اللجان الفنية ولجان النشاط .
- الاشــتراك فــى الجمعية العمومية بالمدرسة ومجلس إدارة المدرسة ومجلس الآباء .

٤- دراسة أحمد الرفاعى محمد غنيم (١٩٨٦*) :-

بعنوان (الكفاءة التربوية للمعلم مفهوم جديد فى التربية)

حــدد فــيها مــن خــلال اســتقرائه للتراث النظرى وأدبياته ثلاثة معايير يمكن استخدامها فى تقويم أداء المعلم هى :-

أ- إنتاج المعلم أى مستوى تحصيل الطلاب ، ويطلق عليه (كفاية المعلم) .

ب- صفات المعلم الشخصية والمهنية ·

ج- ســلوك المعلــم أى تقــاس كفاءتــه من خلال تصرفاته أو سلوكه داخل المدرسة وخارجها ·

ونقــد المعياريــن الأول والثانى ورأى أنه يجب الأخذ بمعيار سلوك المعلم لتقدير كفاءة المعلم بشرط وجود أنماط من السلوك متفق عليها ·

واســتعان عــند تقدير الكفاءة التربوية للمعلم بالدراسة التى أجريت فى جامعة استانفورد (١٩٧٣) ، والتى شملت معظم الجوانب السلوكية للمعلم بطريقة منطقية فى خمسة محاور هى :-

أ- وضع أهداف الدرس ·

ب- تحضير الدرس ·

ج- أداء الدرس ·

د- تقويم الطلاب ·

هـ-اجتماعية المهنة ·

٥- **تــرجم وقنــن على البيئة المصرية ، طلعت منصور ، وفيولا البيـــــــــــلاوى(١٩٨٨) قائمـــة الـــتقدير لاداء المعلمين على البيئة المصرية الذى قام بتصميمها "دون كوســـجروف Cosgrove , Don (١٩٥٩) مقياس " التقدير التشخيصى لأداء المعلمين:** وهو طريقة جديدة لتقويم فعالية الأداء التعليمى للمعلمين بالمدارس الــثانوية وبالكلــيات الجامعية بالولايات المتحدة الأمريكية بهدف تزويد المعلمين والباحثيــن والمســئولين عن التقويم والتوجيه للمعلمين فى جمهورية مصر العربية بالمعلومـــات الأساســية عـــن مهارات المعلمين وكفاءاتهم كما يدركها الطلاب ٠ وتـــتكون القائمة من (٤٠) أداء للمعلم موزعين على (١٠) مجموعات تتكون كل مجموعة من المجالات التالية :-

أ- المعرفة / تنظيم المادة الدراسية ٠

ب- كفاية العلاقات مع الطلاب فى الفصل ٠

ج- كفاية الخطط والإجراءات فى الفصل ٠

د- الحماس فى العمل مع الطلاب ٠

واستخد م فى تقدير أداء المعلمين مقياس متدرج من أربع مستويات : دائماً ، كثيراً ، أحياناً ، نادراً، وتحتسب الدرجات : (٤، ٣، ٢، ١) على التوالى .

أى أن الدرجـــــــة الأعلـــــــــى (٤٠درجة) والأدنى (١٠) درجات بالنسبة لكل مجموعـــة من المجالات الأربع المشار إليها سلفاً ، وتشير الدرجة العليا فى المقياس إلى التقديرات الإيجابية لفعالية المعلم وكفاءته فى أدائه لدوره المهنى.

٦-**أجريت الإدارة المركزية للتخطيط التربوى والمعلومات بوزارة التربية والتعليم فـــى ج٠م٠ع (١٩٩٣)، دراسة ميدانية:** بعنوان" أداءات المعلم التدريسية داخل الفصل وتأثيرها على تحصيل التلاميذ"، و التى أسفرت عن العديد من النتائج أهمها يتمثل فى أداءات المعلم التدريسية المؤثرة داخل حجرة الدراسة التالية :-

أ- ربط الدرس الحالى بالدروس السابقة والبيئة والأحداث الجارية ٠

ب-استخدام الوسائل التعليمية٠ ج- جذب انتباه الطلاب بالطرق المختلفة.

د- استخدام التغذية المرتجعة لتعديل مسار عملية التعليم والتعلم ٠

هـ- مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب ٠

و - استخدام أسلوب التعزيز الإيجابى أكثر من السلبى.

ز- استخدام طرق مختلفة لتقويم تعليم وتعلم الطلاب ٠

٧- **نموذج مجدى عزيز إبراهيم (١٩٩٣) لتقويم أداء المعلم ، ويتضمن أربعة محاور :-**

أ- التحضير : (٢٠) درجة ، وعناصره هى :-

- يهتم بالتحضير ويبتكر فيه ٠
- يهتم بالتحضير ولكنه نمطى ٠
- لايهتم كثيراً بالتحضير ٠
- لايهتم مطلقاً بالتحضير ٠

ب – المظهر العام : (١٠) درجات ، وعناصره هى :-

- مغال فى مظهره العام
- يهتم بمظهره العام بدرجة لائقة ٠
- لا يهتم بمظهره العام ٠

ج – ا لأداء داخل الفصل : (٥٠) درجة ، وعناصره هى :-

- يمهد لموضوع الدرس لإثارة دافعية ' الطالب للتعلم ٠
- يبدأ من السهل إلى الصعب ٠
- يراعى الترتيب المنطقى للمادة العلمية التى يقوم بشرحها ٠
- يستخدم الأساليب والمداخل التربوية المناسبة فى الشرح ٠
- يعيد بعض الأجزاء إذا شعر بعدم تجاوب الطلاب لها ٠
- يناقش الطلاب فيما يقوم بشرحه ٠
- ينظم السبورة بطريقة جيدة (الملخص السبورى)٠
- يراعى الفروق الفردية بين الطلاب عند الشرح ٠
- يستخدم الطباشير الملون لإبراز الموضوعات الهامة ٠
- يستخدم الوسيلة التعليمية المناسبة ٠
- يستطيع أن يعبر عن أفكاره بسهولة ويسر ٠
- يلقى ببعض الطرائف إذا استدعى الموقف التعليمى ذلك ٠
- يهتم بأسئلة الطلاب ٠
- يكلف الطلاب ببعض المهام التعليمية داخل الفصل ٠
- يـــربط المادة العلمية التى يقوم بشرحها ببعض مظاهرها وتطبيقاتها فى الحياة ٠
- يثيب الطالب عندما يجيب ، ولا يعنفه عندما يخطئ ٠

- يحرص على معرفة مستوى تحصيل انطلاب من خلال اختبارات دورية ٠
- يكلف الطلاب ببعض الواجبات المنزلية ويناقشهم فيها فى الحصة التالية ٠
- ينتهى من الدرس فى الوقت المحدد له ٠
- يحقق جميع أهداف الدرس من خلال الشرح داخل الفصل ٠

د- السلوك الشخصى : (٢٠) درجة وعناصرها هى:-

- لا يتحدث كثيراً عن نفسه ٠
- يستجيب للتوجيهات ٠
- يحسن التصرف ٠
- يتعاون مع زملائه ٠
- يعامل الطلاب معاملة طيبة ٠
- يحرص على وقت الحصة ٠
- يثق فى نفسه ٠
- لا يدخن داخل الفصل ٠
- يستعين بالوسائل التى يحتاجها داخل الفصل ٠
- يتميز بروح المبادأة ٠
- لا يخشى الموقف التعليمى ٠
- يقوم بتخضير الدرس فى الحصص الاحتياطية ٠

ويـتم توزيــع الدرجة النهائية للنموذج (١٠٠ درجة) للأركان الأربعة السابقة ، فهى على الترتيب ٢٠، ١٠، ٥٠ ، ٢٠ درجة ، مع الأخذ فى الاعتبار أن تحديد الدرجــة الــتى يســتحقها المعلم بالنسبة لكل محور/ ركن من المحاور/ الأركان الســابقة يــتم بطــريقة كلية ، وليس على أساس كل عنصر أو بند من بنود هذه الأركان ٠

ووجه العناية بضرورة تعريف المعلم بالعناصر التى يتم على أساسها تقويم أدائه، وبذلك يستطيع أن يولى جميع عناصر التقويم مزيد من الاهتمام ٠

٨- دراسة المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى (١٩٩٥):

بعنوان "تقويم معلم الصف الرابع بالتعليم الأساسى – دراسة ميدانية بمحافظتى الغربية والمنيا "

استفاد الباحث من هذه الدراسة السابقة فى تحديد بعض العوامل المؤثرة فى أداء المعلم وهى :-

أ- مدى فهمة للتخصص الأكاديمى ٠

ب – مدى وضوح أفكاره ، وطلاقته فى التعبير عنها٠

ج– مدى تنظيمه لنشاط التعلم ومعالجته لمتغيراته ٠

د– مدى قدرته على المواءمة بين نقل الأفكار والمستوى الفعلى للطلاب ٠

هـ– مدى معرفته لمبادئ النمو والتعلم والدافعية ٠

كما استفاد الباحث أيضاً من أداة الدراسة ، التى تكونت من (٥٣) أداء يقوم بها المعلم موزعين على أربعة محاور هى :–

أ– السمات الشخصية ، وتتضمن الأبعاد الفرعية التالية :–

- الاتزان الإنفعالى ، ويشمل (٨) أداءات ٠
- الاجتماعية ، وتشمل (٤) أداءات ٠
- القيادة ، وتشمل (٨) أداءات ٠

ب – المسئولية المهنية ، وتشمل (٤) أداءات ٠

ج – مهارات التفاعل مع الطلاب ، وتشمل ٣ أداءات ٠

د – كفايات التدريس ، وتشمل(٢٦)أداء ٠

وتم تحديد مستويات أداء المعلمين فى كل أداء من خلال تحديد أربعة مستويات باستخدام أسلوب التقدير الكمى بالدرجات هى :–

- لا يمارس الأداء ، ودرجته صفراً ٠
- يمارس الأداء بدرجة ضعيفة ، ودرجته (١)٠
- يمارس الأداء بدرجة متوسطة ، ودرجته (٢)٠
- يمارس الأداء بدرجة جيدة ، ودرجته (٣)٠

وللتحقق من صدق الأداة تم عرضها على مجموعة من المحكمين لإبداء آرائهم ،وأيضاً من خلال استخدام المحك الداخلى للصدق ، وكذلك أيضا تم حساب ثبات الأداة من خلال معادلة كوبر Cooper لحساب نسبة الاتفاق بين القائمين بملاحظة أداء المعلم ٠

٩– حدد محمد رجب شرابى وكيل أول وزارة التربية والتعليم ، ورئيس قطاع التعليم (١٩٧١) الأعمال والمهام المنوطة بوظيفة المدرس الأول كموجه مقيم فى المدرسة :

مسئوليات وواجبات المدرس الأول كموجه مقيم إعداد تقرير شهرى عن هيئة تدريس مادته ، وتسليم صورة منه إلى مدير المدرسة ، وترسل الأخرى إلى التوجيه الفنى الخاص

بمادتـــه متضمناً تقيمها النقاط التى تضمنها تقرير تقويم المدرس (يتضمن ثلاثة عناصر:-

أ- بيانات خاصة بالمعلم ·

ب - عناصر تقويم المدرس داخل الفصل ، وتشمل على (١٥) عنصر هى :-

- إعداد وتسجيل الدرس فى دفتر التحضير ·
- الإثارة أو التمهيد للدرس ·
- استخدام السبورة وتنظيم عناصر الدرس عليها ·
- استخدام طرق ومعينات التدريس ومدى فاعليتها ·
- تعدد أساليب عرض المدرس المحتويات الدرس·
- ربط الدرس الحالى بما سبقه من دروس
- تجاوب الطلاب مع المدرس ·
- فاعلية الطلاب واشتراكهم فى المناقشات ·
- مدى تحقيق المهارة العملية باستخدام المعامل وغيرها ·
- وسائل التقويم المستخدمة ومدى ملاءمتها لمستويات الطلاب ·
- الموقف داخل الفصل من حيث النظام والهدوء والاستقرار ·
- استخدام المدرس لدليل المعلم وأثره فى الموقف التعليمى ·
- استخدام المعلم لدليل تقويم الطلاب وأثره فى الموقف التعليمى ·
- الأعمال التحريرية ومناسبتها من حيث الكم والنوع وشمولها لما درس من المنهج
- مستوى الطلاب فى الأعمال التحريرية وكفاءتهم فى إجراء التجارب العملية

ج - عناصر تقويم المدرس خارج الفصل وتشمل على (٩) عناصر هى :-

- حضور طابور الصباح والإسهام فى الأنشطة الصباحية ·
- التعاون مع الرؤساء والاستجابة لما يوكل إليه من أعمال إدارية أو إشرافية ·
- التعاون مع الزملاء الجدد ، والمساهمة فى رفع كفاءتهم ·
- المساهمة فى الجهود المشتركة وما يوكل إليه من أعمال خاصة باللجان المدرسية
- تقدير المسئولية ، وقدرته على السيطرة والإشراف ·
- تنشيط ومشاركته للمجموعات الدراسية المدرسية ·
- المظهر والسمعه ·
- الجزاءات ·
- الإجازات والغياب ·

وفى نهاية التقرير فقرة مفتوحة (إضافات أخرى أو ملاحظات)٠
واستخدم فى تقدير المعلم مقياس وصفى متدرج (ممتاز – جيد جدا – جيد – ضعيف)

١٠-صمم قسم بحوث التقويم بالمركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى (بدون تاريخ) أداة تقويم المعلم تضمنت مايلى :-

أ- بعض البيانات الأولية ٠

ب- تعليمات عامة للقائمون بتقويم أداء المعلم ٠

ج- بعض البيانات الشخصية للمعلم ٠

د- عناصر التقويم لأداء المعلم وتتضمن بعض المجالات التى تتعلق بكل من :-

– الأداء المهنى

–الانتظام فى الحضور والانصراف ٠

– الميول والاتجاهات نحو مهنة التدريس٠

– علاقة المعلم بأطراف العملية التعليمية (الطلاب – الزملاء – هيئة الإدارة المدرسية- التوجيه الفنى – أولياء الأمور) ٠

– النشاطات اللاصفية ٠

وأخيراً التقديرات العامة للخمس مجالات السابقة من خلال تقدير خماسى متدرج يبدأ (ممتاز- جيد جدا- جيد - مقبول- ضعيف)٠

١١- صممت وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية استمارة تقييم المعلم المثالى للعام (٢٠٠٠) تضمنت خمسة مجالات لتقييم المعلم المثالى هى:ملحق (٢)

أ-السمات الشخصية ، وتتضمن (٨) عناصر يجب أن تتوافر لدى المعلم ٠

ب- مجال العمل ، ويتضمن (١١) عنصر يجب أن تتوافر لدى المعلم ٠

ج- علاقته بإدارة المدرسة وزملائه ، وتتضمن (٦) عناصر يجب أن تتوافرلدى المعلم ٠

د- علاقته بطلابه ، وتتضمن (٩) عناصر يجب أن تتوافر لدى المعلم ٠

هـ علاقته بمجالس الآباء والمجتمع المحيط ، ويتضمن (٤) عناصر يجب أن تتوافر لدى المعلم ٠

وفى نهاية كل مجال فقرة مفتوحة (بنود ترى اللجنة إضافتها) لإثراء عملية تقويم المعلم ٠

واستخدام فى تقدير المعلم مقياس وصفى متدرج (ممتاز – جيد – متوسط)٠

وحدد فيها القائمون بهذا التقييم من لجنة مشكلة من ثمان أشحاص هم :– مدير المدرسة (رئيساً) ، ناظر المدرسة ، وكيل المدرسة ، الموجه الأول ، ومدير المرحلة ، وعضوين من مجلس الآباء ، وأخيراً رئيس اتحاد الطلاب .

١٢– وقـد صـمم نخبة من أساتذة كليات التربية ، والمركز القومى للبحوث التربوية والتنمـية ، والمركـز القومـى للإمتحانات والتقويم التربوى (٢٠٠٢) نموذج لـبطاقة ملاحظة أداء معلم داخل الفصل ببرنامج تحسين التعليم الأساسى التا ع لوحـدة التخطـيط والمتابعة بالبنك الدولى / الاتحاد الأوربى ، والمشرف عليه وزارة التربية والتعليم، وتتضمن بطاقة الملاحظة خمسة محاور هى :

أ– التمكـن المعـرفى للمعلـم / المحتوى ، ويتضمن (٥) أداءات يقوم بها المعلم ٠

ب– استراتيجيات التدريس والتعلم ، وتتضمن (٧) أداءات يقوم بها المعلم ٠

ج– إدارة الفصل ، وتتضمن (٨) أداءات يقوم بها المعلم ٠

د– التقويم ، ويتضمن (٦) أداءات يقوم بها المعلم ٠

هـ– البيئة المدرسية ، وتتضمن (٨) أداءات يقوم بها المعلم ٠

واستخدم فى تقدير أداء المعلم مقياس وصفى متدرج من ثلاث مستويات هى :–

– (مناسـبة بدرجة كبيرة) فى حالة تأدية الأداء من جانب المعلم صحيحا تماماً والتأكد عليه طوال الحصة وتحسب ثلاث درجات ٠

– (مناسبة إلى حد ما) فى حالة تأدية الأداء من جانب المعام مع وجود تقصير فى بعض المؤشرات وتحسب درجتان ٠

– (غـير مناسب) فى حالة تأدية الأداء من جانب المعلم بصورة خطأ أو لم يؤدها على الاطلاق ، وتحسب درجة واحدة فقط٠

وأعطـى أسـلوب إحصـائى لحسـاب الدرجـات هو(جمع الدرجات، وقسمتها على (عـدد الأداءات x ٣) وتحول إلى نسبة مئوية، وهكذا بالنسبة لكل محور أو للبطاقة ككل.

المحور الثانى : دراسات ونماذج أجنبية تدور حول الأداءات التى يجب أن يقوم بها المعلم ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بصفة عامة :

أمكن حصر ثلاث عشر دراسة ونموذج أجنبى تتعلق بالأداءات التى يجب أن يقوم بها المعلـــم والعوامـــل الشخصـــية التى يمكن أن تؤثر فى هذه الأداءات بصفة عامة ، ويتم عرضها وفق التسلسل الزمنى لتاريخ نشر الدراسة أو النموذج فيما يلى :-

١-حدد راثس Raths (١٩٧١)الأدوار التى يجب أن يقوم بها المعلم فيما يلى:

- الشرح ، والأخبار، وبيان طرق العمل ٠
- المبادأة والتوجيه والإدارة ٠
- توحيد الجماعة ٠
- توافر الأمن ٠
- توضيح الاتجاهات والمعتقدات والمشكلات ٠
- تحديد مشكلات التعلم ٠
- إعداد مواد المنهج التعليمى ٠
- التقويم والتسجيل ، والتقرير Report ٠
- إثراء أنشطة المجتمع المحلى ٠
- تنظيم حجرات الدراسة وترتيبها ٠
- المشاركة فى الأنشطة المدرسية ٠
- المشاركة فى الحياة المهنية والمدنية ٠

(جابر عبد الحميد جابر ، ٢٠٠٠، ص ٣٥٤)

٢-ووضـــع ريتشى R.Richey (١٩٧٩) قائمة فحص العوامل الهامة فى شخصية المعلم فى (محمد أمين المفتى ، ١٩٩٣، ملحق) ، وتتضمن القائمة عشرة أقسام هى :-

أ- الاتزان الانفعالى والصحة العقلية ، ويشمل (١١) بنداً.

ب- المظهر الشخصى ، ويشمل (٧) بنود ٠

ج- الصحة والحيوية ، وتشمل (٧) بنود٠

د- الأمانة والشخصية والاستقامة ، وتشمل (٥) بنود ٠

هـ- قابلية التكيف ، وتشمل (٦) بنود ٠

و- التعاون ، ويشمل (٦) بنود ٠

ز- الصوت والحديث ، ويشمل (٨) بنود ٠

ح - القيادة ، وتشمل (١٣) بنداً ٠

ط- القدرة على التصرف ، وتشمل (٤) بنود ٠

ى- الاجتماعية ، وتشمل (٩) بنود ٠

واستخدم فى تقدير البنود الخاصة لكل قسم من الأقسام العشرة المشار إليها سابقاً التقدير المتدرج الوصفى (أقل من المتوسط - حسن - جيد - ممتاز)٠

٣- ولقـد عـرض بـيجpage(١٩٨٥) ، وجهــة نظــر شاملة وعريضة عن التدريس وتتضح هذه النظرة من عناوين كتابه٠

- روح المدرس	The Spirit of the Teacher
- مسئولية المدرس	The Responsibility of the Teacher
- عادات المدرس	Habits of the Teacher
- المؤهلات الأدبية	Literary Qualifications
- الرؤى الصحيحة للتربية	Right views of Education
- الأساليب الصحيحة فى التدريس	Right modes of teaching
- التسميع	Conducting Recitations
- استثارة الميل والاهتمام	Exciting Interests
- الحكومة المدرسية	School Government
- تكوين علاقات مع الآباء	School Arrangement
- رعاية المدرس لصحته	Relating to Parent
- علاقات المدرس بمهنته	Teacher's Care of His Health
- مكافآت التدريس	Teacher's Relations to His Profession
	Rewards of Teaching

(جابر عبد الحميد جابر ، ٢٠٠٠،ص ص ٣٥٤ -٣٥٥)

٤-قـــام باريـــت جـــون Barrett , Joan (١٩٨٦) بدراسة تقويم المعلمين بهدف الـــتعرف على أنواع ومعايير وطرائق وإجراءات واستراتيجيات التقويم الفعالة كما سيتضح فى العرض التالى :-

أ- أنواع التقويم نوعان هما :-

- التقويم البنائى ، وهو أداة تستخدم لتحسين التعليم ٠
- التقويم الجمعى ، وهو أداة تستخدم لعمل قرارات شخصية ٠

ب- معايير التقويم هى :-

- العلاقة مع الطالب ٠
- المسئولية الاجتماعية ٠
- تنظيم الدرس تنظيماً جيداً٠
- درجات الاختبار ٠

ج- طرائق التقويم الشائعة هى :-

- عمل مقابلة مع المعلم ٠
- اختبارات الكفاية ٠
- ملاحظة المعلم فى الفصل ٠
- تقديرات الطلاب ٠
- ملاحظة المعلم لزميله ٠
- تحصيل الطلاب ٠
- التقويم الذاتى للقدرة ٠
- المقاييس الغير مباشرة ٠

د- إجراءات التقويم :-

يحـــدث الـــتقويم الفعال فى صدق وثبات وفعالية الإدارة ، وتبدأ خطوات الـــتقويم الناجح بتحديد الأهداف التعليمية المتوقعة وتنتهى بامتحان لتقويم النتائج والأشياء المتضمنة ٠

هـــ استراتيجيات التقويم الفعال هى :-

- تلبية إجراءات التقويم للاحتياجات والمستويات والنماذج المعيارية المحلية
- ارتباط الإجراءات بالأهداف المحددة للتقويم ٠
- التزام الإدارات التعليمية بتوافر الوقت والموارد ٠

- استخدام الموارد بفعالية لتحقيق الصدق والثبات ، ومبدأ الكلفة والفعالية ٠
- اشتراك المعلمين فى تطوير إجراءات التقويم ٠

٥-كمـــا أجرى اندرياوآخرون Andrea O. Rou et al (١٩٩١دراســـة بعنوان ممارسات التدريس وأثرها فى زيادة تحصيل الطلاب):

فـــى باكســـتان واســـتخدم فـــيها المنهج الوصفى فى قياس أداءات المعلم من وجهة نظر الموجهيـــن والمعلميـــن، ودراســـة البيـــئة المدرسية، وأبرزت نتائج هذه الدراسة أن الموجهين والمعلمين يحددون كفاية المدرسة بوضع النظام المدرسى فى المرتبة الأولى ٠ كما أبرزت أن مؤشرا ت الأداء الجيد للمعلم هى :-

أ-القدرة على التدريس.

ب-إلمام المعلم بالموضوعات التى يقوم بتدريسها .

ج-مدى اهتمامه بتوجيه الطلاب .

د- وضوح الشرح.

هـ درجة حماسة المعلم.

و- أسلوب تنفيذ الإرشادات العلمية .

ز-تصحيح معلومات التلاميذ .

ح- مراعاة النظام .

ط- الاهتمام بالتغذية المرتجعة .

ى-قدرته على حفظ نظافة ونظام حجرة الدراسة، وتنظيم الطلبه داخلها ومستوى الضوضاء ٠

كمـــا أبرزت الدراسة أن المعلم المتميز الأداء يخصص لكل درس نسبة معينة من الوقت داخل حجـــرة الدراسة للشرح ووقتا آخر لتصحيح التدريبات والواجبات المنزلية ، ووقتا للتدريب على المسائل والأسئلة ٠

٦-دراسة كمال حسنى بيومى (١٩٩٣):-

بعـــنوان "معايير وإجراءات تقويم أداء المعلم فى الولايات المتحدة الأمريكية " تهدف إلى الـــتعرف على نماذج ونظم تقويم الأداء الفعلى للمعلم فى الولايات المتحدة الأمريكية وفيما يلى عـــرض موجـــز لأهـــم هـــذه الـــنماذج والنظم ، والمراحل التى يتم من خلالها لضمان الدقة والموضوعية فى التقويم :-

- **نموذج تقويم أداء المعلم فى ولاية كاليفورنيا :-**

أ- أدوار المعلم فى تحقيق نمو الطلاب ، وتتضمن (٨) عبارات تتعلق بكل من :-

- دور المعلم كمدير للعملية التعليمية ٠
- أدوار المعلم كموجه ومرشد ٠

ب – أدوار المعلم فى مجالات الاتصال ، وتتضمن (١٠) عبارات تتعلق بكل من :-

- المعلم كوسيط للثقافة ٠
- مدى الارتباط بالمجتمع ٠

ج- أدوار المعلم فى تصميم البرامج ، وتتضمن (١٠) عبارات تتعلق بكل من :-

- عضوية المعلم ضمن هيئة التدريس بالمدرسة ٠
- عضوية المعلم فى المهنة ٠

(Ben. H. Harris.,et al ., (1979) .,pp. 33-341)

- **مراحل تقويم أداء المعلم :-**

أ – المرحلة التحضيرية Preopareational Stage :

وتتمـــثل فـــيها تجميع المعلومات الخاصة بشخصية ، واتجاهات ، وخبرات ، وقدرات المعلم ٠

ب- المرحلة الإجرائية Operational / Immediate Stage :

وفـــيها يتم أسلوب الملاحظة والتسجيل الذى يقوم به الموجه عند مراقبة سلوك المعلم داخـــل الفصل للتعرف على مدى الاستخدام الفعلى للمعلم للاستراتيجيات، والإجراءات، والأساليب أثناء سير الدرس من خلال إتباع أحد من الأنظمة الثلاثة التالية :-

١- نظام وضع العلاقات Sign System .

٢- نظام الفئات Category System .

٣- نظام التقدير لقياس أداء المعلم ٠

ج – المرحلة المتوسطة Intermediate Stage:

وتتمثل فى تجميع المعلومات الخاصة بتقويم أداء المعلم النهائى داخل الفصل ٠

د- المرحلة النتاجية Product Stage :

وفـــيها محاولة للتأكد من الحكم النهائى على مستوى أداء المعلم من خلال التعرف على مســـتوى تحصـــيل الطـــلاب الذى قام المعلم بتدريسهم و ما تحقق من أهداف البرنامج المدرسى والدراسى ٠

وأخـيراً أوصـى الباحـث فى الدراسة خمس توصيات يجب أن توضع فى الأعتبار عند تقويم أداء المعلم فى جمهورية مصر العربية هى :-

أ-ضـرورة أن يكـون تقويـم أداء المعلم له فلسفاته ، ومعاييره ، وإجراءاته الواضحة لكل الأطراف المشاركة فى تقويم أداء المعلم بما فيهم المعلم ذاته .

ب- أن يشمل التخطيط لتقويم أداء المعلم مراحل واضحة المعالم تتمثل فى مراحل التحضير ، وإجـراءات التنفـيذ ، والـتقويم الـنهائى ، ومرحلة التحقق من نتائج التقويم ومناظرته بمسـتويات تحصـيل الطلاب ، ومدى تحقق الأهداف التعليمية ، وذلك على مدار العام الدراسى حتى نهايته .

ج- أن يكون الهدف من تعدد الأطراف المشاركة فى تقويم أداء المعلم (المدرسون الأوائل – نظـار ومديـرى المدارس – الموجهين – الطلاب – أولياء الأمور ...وغيرهما) هو ضـمان الدقـة الموضوعية من ناحية وتجنب السطحية والتعسف والمحسوبية من ناحية أخرى .

د- أن تكـون نتائج تحصيل الطلاب ، وخصائص المعلم ، وفعالية العمل داخل المدارس من البنود الهامة والمؤثرة عند تقويم أداء المعلمين .

هـــ-أن تتم عملية تقويم أداء المعلم علنا وبإحاطة المعلم بكل تفصيلات مراحلها ونتائجها، وأن يسـمح له بـالاطلاع علـى مسـتندات الملف الخاص بتقويم أدائه ، ويوقع بالعلم والإحاطـة مـن جانـبه ، مناقشـة تفاصـيل تقرير أدائه مع من يشاء من الموجهين والأطراف المشاركة الأخرى بهدف تحسين أدائه مستقبلاً .

٧ -<u>كما حدد هولينجسوارث وسوكيتHollingswarth &Sockettملامح المعلم الجديد فى ثمان ملامح هى::-</u>

١- باحث .
٢- يحب التساؤل ويسعى إلى معرفة الإجابة .
٣- معلم / متعلم فى وقت واحد .
٤- منفذ مبدع .
٥- يراجع قراراته وأعماله فى ضوء تغذيه مرتدة Feed back سليمة .
٦- الغيرية .
٧- لديه روح الفريق .
٨-الإيمان بالعدالة واحترام (ذكور / إناث- أبيض / ملون – فقير / غنى) .

٨- وضـــعت جامعة ألا سكا Alaska University (١٩٩٧) دليل تقويم أداء المعلم وتضمن تسع مستويات لأداء المعلم هى :-

أ-أن يوضح فسلفته التربوية ، وعلاقتها بممارساته من خلال :

- اشتراكه مع الآخرين فى النقد العميق لممارساته .
- إظهار الاتساق بين المعتقدات والممارسات .

ب - أن يفهم المعلم كيف يتعلم الطلاب ونموهم / وأن يطبق هذه المعلومات فى ممارساته من خلال :-

- تحديد خصائص مراجعة النمو للطلاب ، وممارسة التدريس وفقاً لهذه الخصائص .
- تطبـــيق نظـــريات التعلم فى ممارساته ، وأن يكيف تدريسه وفقاً للاختلافات فى طريقة الـــتعلم الخاصــــة بكل طالب بما فى ذلك الاختلافات فى ذكاء الطلاب إدراكهم وأسلوبهم المعرفى

ج- أن يمـــارس المعلم التنوع فى التدريس لمراعاة الخصائص الفردية والثقافية للطلاب من خلال:-

- دمج خصائص ثقافة الطالب والمجتمع المحلى فى الاستراتيجيات التدريسية .
- تحديـــد واســـتخدام الاستراتيجيات والمصادر التعليمية التى تتلاءم مع الحاجات الخاصة والفردية للطلاب .
- تطبيق الاستراتيجيات والموارد والمصادر التعليمية الملائمة للبيئة .
- والتأكيد على كرامة وقيمة كل الطلاب من خلال الالتزام بمبادئ العدالة والتنوع

د- أن يعرف المعلم محتوى مادته ، ويعرف كيف يقوم بتدريسها من خلال :-

- إثـــبات المعرفة بالبناء الأكاديمى لمحتوى مادته ، وأدواتها البحثية ومفاهيمها الرئيسة ، وعلاقتها بمجالات المعلومات الأخرى .
- تحديـــد المـــراحل التطورية التى من خلالها يتكسب المتعلمين التمكن من المادة التعليمية ويطبق استرايتجيات ملائمة لتقييم مراحل تعلم الطلاب للمادة، ويطبق استراتيجيات ملائمة لتسهيل نمو الطلاب بما فى ذلك استراتيجيات التعاون مع الآخرين .
- الاســـتناد إلى مخزون واسع من الاستراتيجيات يتضمن التطبيقات التعليمية للتكنولوجيا، وأن يكيف ويطبق هذه الاستراتيجيات داخل السياق التعليمى .
- ربط مادته بالمواد الأخرى وبالمواقف العملية التى يواجهها الطلاب خارج المدرسة .

الـــتجديد الدائـــم فـــى مادته، وأن يثبت علاقتها بالتطبيق فى أنشطة الفصل والحياه والعمل والمجتمع المحلى ٠

- نقل المهارات والمفاهيم الأساسية المرتبطة بالجوانب الأكاديمية لمادته ٠

الحماس للمحتوى ٠

هـ أن ييسر المعلم ويراقب ويقوم تعلم الطلاب من خلال :-

- أن ينظم وينفذ التعليم وفقاً لخصائص الطلاب وأهداف المنهج ٠
- إعــداد واختياروتكيف،واســتخدام العديد من المصادر التعليمية بغرض تسهيل أهداف المنهج تحقيق الطلاب لمستويات الأداء ٠
- إعداد واختيار – وتكيف واستخدام العديد من استراتيجيات التقييم التى توفر معلومات عن تعلم الطــلاب وتدعم هذا التعلم وتساعد الطلاب وأولياء الأمور والمديرين وغيرهم من المهتمين والمشاركين فى العملية التعليمية ٠
- التفكــير فـــى المعلومـــات التى تنتج عن التقييم وأن يكيف ممارساته التدريسية قدر الأمكان بغرض تسهيل تقدم الطلاب نحو أهداف التعلم والمنهج ٠

و- خلق المعلم محافظة على بيئة تعلم يكون فيها الطلاب مشاركون فعالين من خلال :

- خلــق المعلـــم والمحافظـــة على بيئة تعلم محفزة وشاملة وآمنة يمارس الطلاب فيها المخاطرة الفكرية ويعملون بشكل مستقل وبشكل تعاونى ٠
- توصل الطلاب إلى مستويات أداء عالية وتوقعات واضحة لما سيتعلمه الطلاب ٠
- يخطــط ويستخدم العديد من فنيات إدارة الفصل، وذلك بهدف إقامة والحفاظ على بيئة يكون كل الطلاب فيها قادرين على التعلم ٠
- مساعده الطلاب فى فهم أدوارهم فى المسئولية عن التعلم ٠
- تحديد مستويات واضحة لسلوك الطلاب ويراقب سلوكهم ٠

ز- أن يعمل المعلم كشريك مع أولياء الأمور والأسر والمجتمع المحلى من خلال :-

- التدعيم على الاتصال المنتظم والفعال بين الفصل وأسر الطلاب
- العمل مع أولياء الأمور والأسر على دعم وتحسين تعلم الطلاب ٠
- المشـــاركة فـــى جهـــود المدرسة الرامية إلى التعاون مع المجتمع الأوسع، وإشراك أولياء الأمور والأسرفى تعلم الطلاب ٠
- الـــربط مـــن خلال الاستراتيجيات التعليمية بين أنشطة المدرسة والفصل من ناحية ومنازل االطلاب وثقافتهم وأماكن العمل والمجتمع المحلى من ناحية أخرى ٠

- إشراك أولياء الأمور فى وضع ومراقبة أهداف التعلم الخاصة بالطلاب .

ح – أن يشارك المعلم ويسهم فى مهنة التدريس من خلال :-

- الأخلاق المهنية الجيدة .
- الحفاظ والتجديد الدائم لمعرفته بكل من المادة التعليمية التى يدرسها والممارسات التدريسية .
- الاشتراك فى أنشطة تطوير التعليم لتحسين جودة برامج الفصول والمدارس والإدارات .
- التواصل مع زملائه والعمل بشكل تعاونى مع الزملاء .

ط – أن يستخدم المعلم تكنولوجيا التعليم كأداة لدعم تعلم الطلاب من خلال :-

- دمج التكنولوجيا فى منهج الفصل .
- المعرفة بالتكنولوجيا الأساسية وكيف يشغل ويستخدم الكمبيوتر .
- يستخدم البرامج الأساسية للكمبيوتر :
  - برنامج تشغيل الكلمات Word processing
  - قاعدة البيانات
  - الرسوم البيانية
- المعرفة بوسائل الاتصال عن بعد والشبكات .
- اســـتخدام العديد من تطبيقات وبرامج الوسائط المتعددة Multimedia ويتمكن من إعداد مشروعات وسائط متعددة تتابعية ولا تتابعية

Sequential and non Sequential Multimedia projects

وجاء فى(أمال سيد مسعود ، وآخرون (٢٠٠١) ص ص ١٥-١٦)

<u>٩- تحدد أشير كاشدان ، ولين أوفيرال Asher Cashdan & Lyn Overall (١٩٩٨) أدوار المعلم Teacher Roles الأساسية فى كل من :</u>

التوجـــيه ، والحـــث ، والتلقيـــن ، وإعطاء المعلومة ، والشرح والاستنباط ، وتوجيه الأسئلة ، الاستماع ، المشاهدة ، والوصف بالاستعانة بالأمثلة .

(Asher Cashdan & Lyn Overall; 1998 ;p.65)

واتفق كل من <u>ليبرمان Liberman</u> (١٩٨٤) ،<u>وجودلود Goodlad</u> (١٩٩٠)،<u>ونودنج Nodding</u>

(١٩٩٢) على أهمية دور المعلم فى تنمية علاقة شخصية إيجابية مع الطلاب .

(JuditnhA .Deiro ; 1996 pp8-9)

وحدد كابيل Susan Capel (١٩٩٧) بعض أدوار المعلم التى تتعلق بالريادة فى كل من:

- تنظيم وزيادة فرص التعلم •
- تهيئة المناخ الملائم لنمو الطلاب والمعلمين أنفسهم •
- ينصح بتطبيق ومراجعة برامج تعلم جديدة للطلاب •
- التقويم والمتابعة للطلاب للتأكد من أنهم يتقدمون بسرعة بقدر المستطاع، وكذلك أن يفهم طلابه•
- تنمية لغة الطلاب ومهارات الاتصال •

Susan Capel , Marilyn . Leask & Tony Turner ; 1997;P.239

كمــا جــاء فى Susan Capel & Tony Turner. (١٩٩٧) بعض الطرق التى يجب أن يتبعها المعلم لتوثيق العلاقة بينه وبين طلابه لنجاح أدواره وهى :-

أ-التواصل مع الطلاب •

ب- محاولة اكتشاف الذات واستخدامها بطريقة ملائمة •

ج- أن يكون لدى المعلم توقعات فائقة لقدرات الطلاب ويثق فى قدراتهم •

د- الاتصال بأولياء الأمور ، وأفراد العائلة ، أصدقاء وجيران الطلاب •

هـ- تكوين إحساس بالتآلف بين الطلاب داخل الفصل•

(OP .Cit; P.52)

<u>١٠- قدم جو نسن كاثلين ، وجونيس إلين Jonson , Kathleen &Jones , Ellen (١٩٩٨) نموذجان لتقويم أداء المعلم هما :-</u>

١- أداة تقويم أداء التعليم فى أمريكا

Teach For America Performance Assessment Instrument (PAI)

٢- معايير كاليفورنيا للتدريس المهنى •

California Standards for the Teaching Profession

- **<u>الأول</u>: أداة تقويم أداء التعلم فى أمريكا :**

ويهدف إلى تحديد أوراق وتقارير الاعتماد المتعلقة بتعيين المعلم فى مهنة التدريس وأيضاً التعرف على تأثير المعلم على نمو وتعلم طلابه كمؤشر أساسى لتقويم أدائه ، وتتكون أداة تقويم أداء المعلم من ستة محاور هى :-

أ- إدارة نمو وتعلم الطالب — M anagement For student Learning Growth

ب- تنظيم المنهج من أجل نمو وتعلم الطالب — Organizing Curriculum

ج - التعليم من أجل نمو وتعلم الطالب — Teaching /Instruction

د-التقويم من أجل نمو وتعلم الطالب Assessing for Student Learning and Growth

هـ-استخدام المصادر الخارجية من أجل نمو وتعلم الطالب Utilizing External Resources

و- المهنية المتوافرة فى المعلم من أجل نمو وتعلم الطالب Teacher Professionalism

ويتم تجميع البيانات والمعلومات التى تفى باستيفاء المحاور الستة السابقة من خلال التقارير الورقية الخاصة بذلك •

<u>أمـا الثانى : معايير كاليفورنيا للتدريس المهنى : ويهدف إلى التعرف على الممارسة الفعلية للمعلمين المبتدئين ، ويتألف من ستة معايير للتعرف على كفاية المعلم هى :-</u>

أ-دمج ومساعدة جميع الطلاب للتعلم الأقوى •
Engaging and Supporting all Students in Powerful Learning .

ب – خلق بيئة فعالة لتعلم الطلاب Creating and Maintaining an Effective Environment for Student Learning .

ج – فهم وتنظيم المعلومات الخاصة بموضوع الدرس فى تعلم الطالب .
Understanding and Organizing Subject Matter , Knowledge for Student Learning .

د-تخطيط وتصميم التعليم والخبرات التعليمية لدى جميع الطلاب •
Planning Instruction and Designing Learning Experiences for all Students

هـ- تقويم تعلم الطالب Assessing Student Learning

و- تطوير معلم متخصص ومحترف Developing as a Professional Educator

ويتم تجميع البيانات والمعلومات التى تفى باستيفاء المعايير الستة السابقة من خلال ملاحظة أداء المعلم من خلال المصادر التالية :-

أ- بيئة فصلية فعاله Effective Classroom Environment من أجل :

- تعلم الطالب .
- تنظيم البيئة المادية•
- تخطيط وتطبيق الخطوات المعتادة داخل الفصل •
- بداية واستمرار سلوك الطالب•
- أستخدام الوقت المخصص للتعليم بفعالية•
- تهيئة المناخ الذى يدعم العدل والاحترام •
- دعم النمو الاجتماعى واحترام الجماعة •

ب- تخطيط الدرس Lesson Planning :

- توضيح وتحديد الأهداف لتعلم الطالب ٠
- فهم الاحتياجات التعليمية المرتبطة بنمو الطلاب ٠
- استخدام خلفية الطلاب من المعلومات ، وخبراتهم لتخطيط التعليم ٠
- تقييم وتقدير الفروق الفردية بين الطلاب لتخطيط التعليم ٠
- تطوير وتسلسل المواد والأنشطة التعليمية لتعلم الطالب ٠
- تعديل الخطط التعليمية لتوافق احتياجات الطالب ٠

ج- التعلم القوى Powerful Learining :

- جعل الأهداف التعليمية والخطوات التعليمية واضحة لجميع الطلاب ٠
- جعل المحتوى والعمليات مفهومة ذات معنى لجميع الطلاب ٠
- مخاطبة الخلفيات المتعددة لجميع الدارسين ٠
- تشجيع الطلاب على التوسع فى تفكيرهم ٠
- تدعيم التعلم الموجه ذاتياً ٠
- توجيه وإرشاد الطلاب نحو الخبرات القوية ٠

وأخيراً حدد الأسس التى يجب أن تراعيها نماذج تقويم أداء المعلم ، وهى :-

أ- يوضح بها أهم عناصر التدريس الفعال ٠

ب- معايير تقويم أداء المعلم متداخلة لا يجب الحكم على كل معيار بمفرده ٠

ج- وضع فى الاعتبار البيئات المختلفة والمعقدة التى يحدث فيها التعلم ٠

د- متطلبات وظروف التدريس تختلف بدرجة كبيرة عند تقويم أداء المعلم ٠

هـ- نمو وتعلم الطالب - يجب أن يرتبط بتقويم أداء المعلم ٠

و - يكون تقويم أداء المعلم دقيقاً جداً عندما يبنى على دلائل متنوعة ٠

ز- يجب أن يتفق المعلمون والقائمون على التقويم على معايير تقويم الأداء ٠

ح- تقويم أداء المعلم عملية مستمرة مدى الحياة لمعرفة كفاية المعلم ٠

١١-أقـرت هيـئة التعلـيم بالولايات المتحدة الأمريكي نظام تقويم المعلم التى حددته الهيئة القومية للتدريس المهنى ومعايير الأداء بمدارس مونتجومرى العامــــــــة (MCPS) عـــــــام (٢٠٠٠)، والذى يرتكز على ستة مستويات أو معايير للإداء يمكـن فـي ضوئها تقويم أداء المعلم مستفيد (سناء سيد مسعود ٢٠٠٠ ص ص ٣٨-٢٥٢) :

-و تم عرض مستويات ومعايير الأداء الستة فيما يلى للإستفادة منها فى الدراسة الراهنة :-

- المستوى الأول : علاقة المعلم بالمتعلم ، ويتضمن معايير الأداء التالية :-

- إيمان المعلمين بأن كل طالب يمكنه أن يتعلم ، ويصل إلى حد التمكن من أى منهج صعب خلال طرائق تدريس مناسبة .
- أن يضـــع المعلمون للطلاب مخرجات تعلم يمكن قياسها ، وأن يتحمل المعلمون وطلابهم مسئولية تحقيق هذه المخرجات / الأهداف ٠
- أن يتيح نمو يمكن قياسة فى تقديم الطلاب إزاء الأهداف المرجوة ٠
- مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب من خلال طرائق تدريسهم ٠
- الوعى بخصائص نمو الطلاب ، ونظريات تعلمهم ٠
- عدم الاقتصار على النمو الأكاديمى للطلاب فقط بل يمتد إلى أبعد من ذلك ٠

(Rochelle Davis; 2000; Standard1.htm1)

المستوى الثانى : علاقة المعلم بالمادة الدراسية ، ويتضمن معايير الأداء التالية :-

- إلمام المعلم بمحتوى المادة التى يقوم بتدريسها ، وربطها بالمجالات الأخرى ٠
- نقل المعرفة المستهدفة من المواد التى تدرس بوضوح لطلابهم ٠
- التعددية فى نقل المعرفة إلى الطلاب ٠

(Op. cit;Standard 2.htm)

المستوى الثالث : علاقة المعَلم بالإدارة ، ويتضمن معايير الأداء التالية :-

- خلق مناخ تعليمى فى الفصل يشجع على الانفتاح والاحترام المتبادل ، والدعم والاستفسار ٠
- توطيد العلاقات الطيبة مع أسر الطلاب ٠
- تنسيق التعليم والتعلم فى بيئات متنوعة ٠
- دمج التكنولوجيا والبحث فى تخطيط وتنفيذ الدروس ٠
- إشراك جميع الطلاب فى أنشطة تعلم ذات معنى ٠

(Rochelle Davis; 2000; Standar3)

المستوى الرابع : علاقة المعلم بالتقويم ، ويتضمن معيارين للأداء هما :-

- استخدام العديد من فنيات التقويم الشكلية وغير الشكلية ٠
- تحليل نتاج الطلاب ، والاستفادة منها فى تخطيطه للتعليم مستقبلا (تغذية مرتجعه) ٠ Fecdback

(OP. Cit., Standard 4)

المستوى الخامس : علاقة المعلم بالتعليم المستمر ، ويتضمن ثلاثة معايير للأداء هى :-

- التفكير المستمر فى الممارسات التى تهدف إلى دعم تعلم الطلاب ٠
- الاعتماد على البحوث والدراسات التربوية ، وطلب النصيحة من المتخصصين ٠
- أن يكون المعلمين أعضاء فى جماعات التعلم .

(OP.Cit., Standard 5)

المستوى السادس : علاقة المعلم بالنمو المهنى ، ويتضمن ثلاثة معايير للأداء هى :-

- الالتزام وتدعيم النظام المدرسى ٠
- تحمل المسئولية كقادة داخل الجماعة التربوية ٠
- يسهم فى العمل السلس للبيئة المدرسية ٠

(OP.Cit., Standard 6)

١٢- لقـد قام ماكلافلن وزميله Mc Laughlin & pfeifer بدراسة أربع مناطق تعليمية حققـت تقدمـاً ملحوظا فى تنفيذ برامج لتقويم المدرسين أكثر قوة . وكما لاحظا أنه يتوقع من المدرسين ذوى الخبرة أن يستمروا فى النمو وأن يتعدوا الحد الأدنى من الكفاءة . ولقد أتضح أن تنمـية المـدرس تتباين من منطقة تعليمية إلى أخرى . وفيما يأتى قائمة من ١٤ هدفاً من أهداف الكفاءة للمدرسين الأكثر خبرة ، وقد وضعتها إحدى هذه المناطق التعليمية :-

أ- أن يحـافظ علـى إتقانه للمادة الدراسية التى يقوم بتدريسها ، وأن يحافظ على خبرته التقنية فى هذا المجال أو المجالات التى تدخل فى مسئوليته ٠

ب- أن يقـيم أداء االطالب وأن يتابعه ويراقبه على نحو يتسق مع أفضل معرفة متاحة فى حقل التقويم ٠

ج- أن يوفر إدارة فعالة وتعليمًا فعالاً يتسق مع أفضل معرفة متوافرة فى مجال التدريس والتعلم

د- أن يوفر للطلاب الحد الأقصى من التيسير لاستخدام المصادر والموارد فى النظام المدرسى وفى المجتمع المحلى ٠

هـ- أن يـدرك حاجات جميع الطلاب بما فى ذلك من خلفيات ثقافية وإثنية مختلفة والمعاقين والموهوبين وأن يهتم بها وأن يستجيب لها استجابة ايجابية ٠

و –أن يكـــون ويرســـخ توقعات عالية بالنسبة لأداء الطلاب ، وأن يستثير دافعيتهم ،وأن يقوم بالإدارة ، والتعليم ، والتوجيه والمساندة ليضمن أن يفى هؤلاء الطلاب بتك التوقعات ٠

ز – أن يتواصـــل بفاعلية مع هيئة العاملين بالمدرسة ، ومع الآباء والطلاب فىمجال خبرته أو العمل الذى هو منوط بالقيام به ٠

ح – أن يشارك فى تخطيط البرامج المدرسية وتنفيذها وتقويمها ٠

ط – أن يشارك فى الأنشطة التى صممت وأعدت لتحسين المدرسة وتطويرها وتحقيق أهدافها وأن يساند هذه الأنشطة ٠

ى –أن يمثل دور النموذج للمدرسين الآخرين وأن يكون قدوة ٠

ك –أن يشـــارك فى أنشطة البحوث والتطوير لتحسين التعليم ، مثل وضع مواد تعليمية منهجية بديلة ومواد اختيارية ، وإستراتيجيات ٠

ل –أن يندمج فى تقويم الذات على نحو مستمر وأن يغير أداءه وفقا لذلك ٠

م – أن يشارك فى عملية التقويم ليحدد ما إذا كان ذلك يلبى مقتضيات مكانته المهنية ٠

ن – أن يســـتمر ويحافظ على وعيه بالاتجاهات والمسائل والقضايا التى تنشغل بها التنظيمات المهنية وأن يندمج فيها كلما كان ذلك ملائماً لمعالجة هذه القضايا والمسائل.

<u>وفـــى منطقة تعليمية أخرى صممت أداة وضعها مدرسون وقائمون على الإدارة وتتطلب من الطـــلاب أن يقدروا المدرسين من ضعيف إلىجيد جداً على ٤٠ بعداً للتدريس وقسمت إلى الفئات العشر الآتية :–</u>

أ– إعداد الدرس ٠

ب – العلاقة بين الطالب والمدرس ٠

جـ– الحاجات الفردية للطلاب ٠

د– طرق التدريس ٠

هـ وضوح الاتصال والتواصل ٠

و– ضبط الصف ٠

ز– مناخ حجرة الدراسة ٠

ح–إجراءات الصف ٠

ط –أفكار ومهارات تتعلم.

ى – قيمة المهارات التى تدرس ٠

وفى منطقة تعليمية ثالثة استخدمت الأبعاد الآتية فى عملية تقويم المدرس :-

أ- المدرس كمقوم لحاجات الطالب ٠

ب-المدرس كمخطط للتعليم ٠

ج- المدرس كعارض للتعليم وقائم به ٠

د- المدرس كضابط Controller ٠

هـ- المدرس كمقوم لتقدم الطالب وللأغراض التعليمية ٠

و- المدرس كموصل للعملية التربوية ٠

ز- المدرس كمهنى ٠

(جابر عبد الحميد جابر ، ٢٠٠٠، ص ص ٣٥٩- ٣٦١)

١٣-أساليب تقييم معلمى المدارس الإبتدائية والثانوية فى الصين من خلال قائمة مرجعية ببنود سلوك المعلمين يستعان بها فى تقييم أداء معلمى المدارس الابتدائية والثانوية فى بكين وتتضمن:-

- تحضير الدروس وتشمل : إعداد خطة الدروس وفقاً لشروط وأهداف أيديولوجية وتربوية أساسية مناسبة ، وتدابير تستهدف تنمية قدرات الطلاب وإعمال ذكائهم ٠
- الواجبات المنزلية وتشمل: تصحيح الواجبات المنزلية للطلاب فى حينها وتزويدهم بإرشادات محددة : اختيار القدر المناسب من الواجبات المنزلية ومراعاة ملاءمتها .
- التعليم ويشمل : توافر الإرشادات وفقا للاحتياجات الفردية : الاهتمام المتوازن بمساعدة الطلاب الذين يواجهون صعوبات وتشجيع الطلاب المتفوقين ٠
- التقييم : ويشمل ملاحظة شاملة ومنتظمة لما يجرى فى الصف الدراسى وتدوينه وتقييمه : تطبيق معايير تقييم سليمة والتوصل إلى نتائج تقييم موضوعية ٠
- معدل الحضور فى كل من نصفى السنة الدراسية : الذى يعنى النسبة المئوية لأيام الغياب .
- مقدار العمل يشمل : عدد ساعات التدريس المقررة : عدد الساعات التى تدرس فعلاً.
- تنظيم عملية التدريس تشمل: المواظبة فى بدء الدرس وإنهائه ، إدارة الصف وحفظ النظام به وتشجيع التيقظ لدى الطلاب ، وتهيئة جو فى الصف يجمع بين الحيوية والنظام.
- الدروس وتشمل : تنفيذ خطط الدروس : مضامين تدريس علمية ودقيقة ينصب فيها قدر مناسب من التأكيد على أهم النقاط ، والتوزيع المتوازن للنقاط الصعبة على الوقت المتاح.

- أساليب التدريس وتشمل: الأساليب السليمة ، استخدام حروف الكتابه المعيارية على السبورة، الاستخدام المناسب لأدوات التدريس ، الاتصالات المتعددة ، الاتجاهات فى قاعة الدروس •
- التصرف فى القاعة ويشمل : التحدث بأسلوب واضح وبسيط ، حسن المظهر والوقار، الموقف الحنون مع الطلاب ، أسلوب الإقناع •
- فعالية التدريس وتشمل : عملية تدريس منظمة ، علاقة توافق وانسجام بين الدارسين ومعلمهم ، وحوافز قوية وحرص على التعلم من جانب الطلبة •

(مجلة التربية والتعليم ، ٢٠٠١ ، ص ٥٦)

ثالثاً : <u>دراسات ونماذج عربية تدور حول الأداءات التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية/ المدرب بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات</u>

أمكن حصر سبعة دراسات ونماذج تتعلق بالأداءات التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية / المدرب بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية ، والعوامل الشخصية التى يمكن أن تؤثر فى هذه الأداءات ، وسيتم عرضهما وفق التسلسل الزمنى لتاريخ نشر الدراسة أو النموذج فيما يلى :-

فى البداية **<u>عرف رضا محمود سليمان (١٩٧٢)</u>**

المدرب فى التدريبات المهنية بأنه " المعلم الواعى والقادر على خلق المواطن الصالح ، الذى يشعر بمستقبله ومتطلبات رفاهيته ويعلم انهما مرتبطان بمهنته ، والذى يحترم عمله ويقدسه ويعمل على التقدم به والرقى بمجتمعه ، ويكون لديه الرغبة فى إنماء معلوماته لتساير التطور فى مهنته "ولكى يكون هكذا يجب أن يكون :-

- ملماً إلماما تاماًبجميع مهارات مهنته •
- واعياً لها ولطرائق تدريبها •
- ملماً بالمهارات المرتبطة والتى تخدم مهنته •
- متفهماً للآلات والأجهزة والمعدات التى تحتاجها مهنته •
- قادراً على التحصيل والإلمام بالجديد والمتطور فى مهنته •

واشـــترط شـــروطا يجب توافرها فى المعلم المدرب لضمان نجاح التدريبات المهنية التى يدرب الطلاب على إتقانها هى :-

ممارسته للمهنة بعد تخرجه مدة لا تقل عن خمس سنوات، وللتأكد من ذلك عمل اختبار تأكد من ممارسته للمهنة ٠

- أن يكون إنسانا من حيث :-

أ- قدوة فى تعامله مع طلابه ٠

ب- مستوى عال من الناحية النفسية والسلوكية ٠

ج- شخصية قوية فى تصرفاته وعمله ٠

د- الوعى الكافى لتصرفات طلابه ، والتفاهم معهم ومعالجة مشاكلهم ٠

- أن يكون مدركاً إدراكاً عميقا لدوره من حيث :-

أ- أن يكـــون علـــى اســـتعداد وعلـــم بطريقة التعامل مع الطلاب ، وكذا مع زملائه ورؤسائه والإدارة ٠

ب- المعرفة النوعية للعمل المكلف به ٠

ج- قدرته على تحمل أخطائه بشجاعة دون تحميلها لزملائه أو لرؤسائه أو الإدارة ٠

٢-حدد شوقى فهيم (١٩٧٢) المعارف ، والمهارات والسمات التى يجب أن تتوافر فى مدربـــى التدريبات المهنية ، وأيضا الواجبات التى يجب أن يقوموا بها وفق خمسة محاور هى :-

الأول : المعارف التى يجب أن تتوافر لدى معلمى التدريبات المهنية :-

- معرفتة بنظم وأساليب التدريبات المهنية التى تطبقها الجهة التى يعمل بها ٠
- معرفته التامة بتكنولوجيا المهنة التى يقوم بتعليمها ، وتدريب الطلاب عليها ٠
- معرفته بالمواد المتعلقة والخاصة بمهنته مثل الرسم وحساب الورش والمقايسات٠
- معرفته التامة بطرق التدريب لنقل مهاراته ومعلوماته ٠
- معرفته بطرق متابعة التنفيذ والتقييم للتمرين / للتدريب .
- معرفته بكيفية إعداد واستعمال وسائل الإيضاح اللازمة ٠
- معرفته بطرق التعامل مع المتدربين فى مراحل العمر المختلفة ٠
- معرفته بقواعد الأمن الصناعى وسلامة العمل ٠
- معرفته بالقواعد العامة للصيانة الوقائية لمعدات القسم الذى يعمل فيه ٠

الثانى : المهارات التى يجب أن تتوافر لدى معلمى التدريبات المهنية :-:

- أن يكون متمكناً من مهارات المهنة التى يعلمها وليس مجرد هاو لها ٠
- أن يكون لديه المقدرة على الشرح والإيضاح والتوجيه ٠
- أن يكــون لديـــه المقدرة على نقل مهاراته ومعلوماته إلى الطلاب المتدربين بطرق سهلة وصحيحة ٠
- أن يكون لديه المقدرة على قيادة المجموعة وحسن التصرف معها ٠
- أن يكــون لديـــه المقدرة على تشغيل جميع أنواع الماكينات الخاصة بمهنته بمهارة واقتدار ، كذا اكتشاف أعطالها ومعرفة بطرق صيانتها ٠

الثالث: السمات التى يجب أن تتوافر لدى معلمى التدريبات المهنية :-

- الرغبة الصادقة فى تدريب الآخرين ورفع مستواهم ٠
- لديه الحماس لعمله وحب الانتماء إليه ٠
- لديه الهدوء والصبر وقوة التحمل والمثابرة ٠
- حب التعاون مع الزملاء والرؤساء واحترام ا لآخرين٠
- قوة الشخصية وحسن المظهر ٠
- الإخـــلاص للعمل ويعنى الأمانة فى القصد والفكر والحرص على تحديث معلوماته ومهاراته ونقلها للآخرين ٠
- أن يكون ملماً بكل ظروف المجموعة التى يدربها ٠
- أن يكون عارضاً جيداً وله أسلوب تمثيلى ٠
- أن يكون مسموع الصوت ويوزع نظراته على جميع الدارسين ليشعروا أنه يهتم بكل فرد فيهم ٠
- أن يبتعد عن الأفعال المشتتة ٠

الرابع: الواجبات التى يجب أن يقوم بها معلمى التدريبات المهنية :-

من أول واجبات المدرب دراسة التدريبات المهنية التى سيقوم بتنفيذها وإعداد متطلبات التنفيذ وتحضير التدريبات ودوام الإطلاع ، والممارسة بالإضافة إلى الواجبات التالية :-

- يقوم بتدريب الطلاب على مهارات المهنة وفقاً لخطوات العمل وطبقا لأصول المهنة ٠
- يقوم باستلام الخامات اللازمة لتنفيذ التمارين طبقاً للمقايسة التى أعدها٠

- يقوم بالكشف على المعدات والماكينات قبل قيام الطلاب بتشغيلها كذا بعد الانتهاء من العمل وكتابة ملاحظات عنها حتى يساعده ذلك على صيانتها.
- يقوم بتوزيع خامات التمارين على الطلاب ، ويشرح لهم خطوات تنفيذ التمارين ويناقشها معهم .
- يقوم بالإرشاد وتوجيه الطلاب أثناء تنفيذهم لخطوات التمرين .
- يقوم بتقييم تمارين الطلاب بعد الانتهاء من تشغيلها مع توجيه ملاحظات لهم .
- يقوم بعمل الصيانة البسيطة لمعدات القسم .
- يقوم بالأخطار عن أى خلل فجائى كبير فى معداته لا يستطيع هو إصلاحه .
- يقـوم بتأدية ما يسند إليه من أعمال أخرى يكلف بها تساعد على نجاح عملية التدريب ورفع مستوى الطلاب .

٣- <u>حددقنديل سيد نصر(١٩٧٩) المهارات التالية التى يجب أن تتوافر فى مسئول التدريب :-</u>

- الوضوح وسرعة التفكير .
- القدرة على التعبير بسهولة وبدقة .
- ألا تسيطر عليه روح المعارضة، والتمسك بالرأى على الدوام .
- البعد عن التعالى والمظهرية .
- مهارة فن القيادة وتطبيق المبادئ .
- العلاقات الإنسانية السليمة .
- أن يكون ذا عقلية تحليلية .
- القدرة على المبادأة والابتكار
- أن يكون متعاوناً ومحبوباً من الجميع .
- أن يكون أميناً ومحل ثقة .

بالإضافة إلى ما سبق يلزمه نوعين من المهارات التالية :-

(أ)- <u>المهارات الإدارية</u> :-

فلكى يقوم بمسئولياته الإدارية فى مجال النشاط التدريبى فهو كمسئول تدريب بحاجة إلى أن يكون ماهراً فى الآتى :-

- تحليل المشاكل والتى تتطلب القدرة على جمع الحقائق وفحص وتحليل وتبويب المعلومات .

- حل أو علاج المشاكل وهذه تستدعى أن تتوافر فيه قدرة على التفكير المنطقى أو الخلاق وقدرة على اتخاذ القرارات •

- التخطيط والتكيف وهذا يتطلب توافر قدرة على التشكيل أو البناء الذى يستخدم فى رسم الخطط •

- تناول الطلاب والمواقف وهذا يتطلب فهم الفروق الفردية وإدراك أبعاد الموقف والقدرة على التعامل بفاعلية واتخاذ القرار السليم فى الوقت المناسب .

- الاتصـــال شـــفويا وكتابـــياً وهذا يتطلب القدرة على إجراء المقابلات وقيادة الاجتماعات وإلقاء المحاضرات والتعليمات وتحرير الخطابات وإعداد التقارير •

(ب)- مهارات فى التدريب :-

مـــن أجل أن يمارس مسئول التدريب أو أخصائى التدريب واجباته التدريبية فانه يحتاج إلى توافر مهارة عالية فيما يلى :-

- تحليل العمل والوقوف على جانب المعارف اللازمة لممارسته وتحديد المهارات الواجبة لأدائه •

- استخدام أساليب التدريب الملائمة للموقف التدريبى فعلى سبيل المثال يتم الآتى :-

١-استخدام طريقة التدريب التحليلى عند الحاجة إلى إكساب معارف ومهارات فنية .

٢-استخدام طريقة المجموعة المتدربة T - group عند الحاجة إلى تغيير الاتجاهات وتنمية المهارات الاجتماعية والإدارية •

٣- اســتخدام أســس التعلــيم المبرمج Programme Learning عند الحاجة الى إكساب معارف أو مهارات محدودة •

-استعمال فنون إعطاء التعليمات المتوائمة مع الموقف التدريبى – فمثلاً :

- تستخدم المناقشة فى التدريب الإشرافى والإدارى •
- تستخدم المحاضرة عند إعطاء معلومات جديدة •
- يستخدم فن تحليل التعليمات وإعطائها للمتدربين خطوة تلو خطوة مع التركيز على التجربة فى مجال التدريب العملى •

٤-حـدد عباس عبد القادر (١٩٨٤) فى الدليل التربوى لمعلم التدريبات المهنية فـى الورشـة عدد من الأدوار التى يجب أن يقوم بها أوتدور فى خمسة محاور تـتعلق بكـل مـن الـيوم الأول من العام الدراسى، يليها باقى الأيام طوال العام الدراسى ، ثم حفظ النظام والنظافة والأمن يليها أساليب استخدام وسائل الإيضاح ، وأخيراً تقييم الطلبه ووضع الدرجات ، وسيتم فى العرض التالى سرد لأهم هذه الأدوار :-

الأول : الأدوار التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية فى اليوم الأول من العام الدراسى :

١- يدخل الطلبه إلى الورشة فى نظام ٠

٢- يقدم نفسه للمجموعة ٠

٣- يقدم أفراد المجموعة إلى بعضهم البعض ٠

٤- يعرف الطلبة بمكان الدراسة (الورشة) وما بها من إمكانيات ٠

٥- يشرح الأوامر والتعليمات المستديمة – ويشرح لماذا هى ضرورية ٠

٦- يوضح نظام ومكان الورشة من حيث :-

(أ) – أماكن حفظ الملابس والعناية بالملابس ٠

(ب)- الملابس التى يجب أن يرتديها الطلبة ٠

(ج)- طريقة صرف الأدوات والمواد ٠

(د) – أصول التصرف والسلوك ٠

(هـ) إجراءات الأمان والإسعاف ٠

(و)- تعليمات المحافظة على نظام ونظافة مكان العمل (الورشة).

٧- يعرف الطلبة بنظام تقدير الدرجات ٠

٨- يقدم عرضاً شاملاً للمنهج مبيناً أهدافه ومحتوياته ٠

٩- يرتب مكان العمل ويحدد مكان كل طالب ٠

١٠- يكون حاسماً فى بدء وإنهاء العمل فى الوقت المحدد ٠

١١-يضع نظاماً للورشة بحيث يسرى طول فترة الدراسة ، ويطلب من الطلبه أن يـتجمعوا فى الموعد المحدد وأن يدخلوا بنظام وأن يباشروا أعمالهم بأقل ما يمكن من الهرج٠

الثانى : الأدوار التى يجب أن ، يقوم بها معلم التدريبات المهنية فى الايام التالية لليوم الأول طوال العام الدراسى :

١- يتعرف على جميع أفراد المجموعة بأسرع ما يمكن ٠

٢- يجعل لكل شئ مكاناً ويتأكد من أن الطلبه يضعون الأشياء فى أماكنها ٠

٣- يسرع برفع مستوى الفصل إلى المستوى المطلوب فى العمل من حيث الكم والكيف ٠

٤- يطبق عملياً مراحل التعليم الخمس (إعداد وتحضير التدريب – تقديم مادة التدريب – التطبيق – الاختبار / التقييم – المناقشة والنقد)٠

٥-يكون حازماً وفى نفس الوقت يكون لطيفاً بالقدر الذى يجتذب الطلبه والمدرسين من زملائه ٠

٦- يضع خطة لعمله على أساس يومى ، وليكن لديه خطط معدة لعدة أيام مقدماً .

٧- مساعدة الطلبه على إدراك الغرض من التعليم والتدريب ٠

٨- مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب فى سرعة الاستيعاب وإكساب المهارة ٠

٩- إدارة مختلف أنواع المناقشات المتصلة بالتدريب ٠

١٠- توجيه الطلبه إلى أفضل طرق الأداء ٠

١١- إعداد مختلف و أنواع التقارير الخاصة بالطلبة ٠

١٢-اكتشاف الصعوبات التى تواجه الطالب والمساعدة على التغلب عليها ٠

١٣- الإشراف على حسن تنظيم الورشة ٠

١٤-التعاون مع المدرسين الآخرين ، ومع المشرفين ، ومدير المدرسة – وغيرهم من المسئولين على تنفيذ السياسات والنظم التعليمية والتدريبية ٠

١٥- تنمية قدرة الطلبة على المهارة اللازمة وإكسابهم المعلومات التى ستكون الرصيد الثابت للشخص الفنى فى مهنته ٠

١٦- يتجول فى أنحاء الورشة لمساعدة وتصحيح وتشجيع جميع الطلبة أثناء مباشرتهم لعملهم، والحرص على معرفة مدى تقدمهم ٠

الثالث : الأدوار التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية فى حفظ النظام والنظافة والأمن:

١-يحدد مسئولية تنظيف الورشة للطلبة بالتناوب ٠

٢- تكليف كل طالب بمسئولية تنظيف الأدوات والمعدات التى يستخدمها والعناية بها .

٣- تكليف كل طالب بنظافة وترتيب آلته ومكان عمله ٠

٤- يعرف كل طالب مستوى الترتيب المطلوب والنظام الذى يجب اتباعه لتنظيم مكان العمل٠

٥- يعمل على إبقاء الطلبه مشغولين دائما مما يكفل حفظ النظام تلقائياً ٠

٦- يتعاون مع زملائه ورؤسائه وإدارة المدرسة فى حفظ النظام ، والأسلوب الذى يجب اتباعه فى توقيع الجزاء ٠

٧- تدريب الطلبه على أساليب الأمن والسلامة لتفادى الحوادث داخل الورشة.

الرابع: الأدوار التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية فى استخدام وسائل الإيضاح :

١- يستخدم المساعدات التعليمية لمساعدته وليس بديلاً عنه كمدرس ٠

٢- يتدرب على استخدام المساعدات التعليمية قبل عرضها على الطلبه ٠

٣- يعرض المساعدات التعليمية فى الوقت الملائم من الدرس ٠

٤- يوجه كلامه إلى طلبه الورشة وليس إلى المساعدات التعليمية ٠

٥- يستعرض مقدماً جميع الأفلام والشرائح قبل عرضها ٠

٦- يكمل المساعدات التعليمية مثل اللوحات والرسوم التخطيطية بالرسم على السبورة.

الخامس : الأدوار التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية فى تقييم الطلبه ووضع الدرجات

	التقييم بالدرجات
١- تقدير دقة الشكل العام لتشطيب التمرين	١٠
٢- تقدير دقة استعمال العدد بطريقة سليمة صحيحة	١٠
٣- تقدير دقة ضبط المقاسات	٢٠
٤- تقدير دقة عمليات التشغيل	٢٠
٥- تقدير طريقة الأداء	١٠
٦- تقدير حسن الاستعداد والرغبة لعمل الورشة	٥
٧- تقدير النظام والترتيب فى مكان العمل	٥
٨- تقدير دقة تنفيذ تعليمات الوقاية من الحوادث	٥
٩- تقدير كراسة الطالب	٥
١٠- تقدير وقت العمل بالنسبة للوقت المسموح به (درجة السرعة)	١٠
	المجموع ١٠٠

واخيراً أعطى نموذجاً لخطة الدرس يتضمن سبع نقاط هى :-

١- عنوان الدرس (بيان مختصر وواضح لموضوع الدرس)٠

٢- الغرض من الدرس ٠

٣-وقت المسموح به وهو الزمن المقرر لتنفيذ خطة الدرس ٠

٣- المعدات ووسائل الإيضاح ، قائمة بالمعدات ووسائل الإيضاح اللازمة للدرس ، وينبغى أن تبين بالتفصيل ٠

٥- موضوع الدرس ، تحديد ماسيدرس لتزويد الطلبه بطريقة العمل وتسلسل العمليات ٠

٦- قواعد السلامة الهندسية – تعليمات خاصة بقواعد الأمن والوقاية من الإصابات والحوادث .

٧- التقييم ووضع درجات لتقدير مدى تحصيل كل طالب بالنسبة للمجموعة، وبالنسبة للمستوى المحدد لهذه المجموعة ٠

٥- حدد أبو بكر عابدين بدوى (١٩٨٥) أدوار المعلم فى توفير بيئة تربوية فى الورشة :-

- معاملة الطلاب بصورة تحترم شخصياتهم وتشعرهم بالقدرة التى يتمتعون بها وليس بتحديد نقاط الضعف فيهم وتثبيط هممهم ٠
- إتاحة فرص متكافئة لكل الطلاب وتنمية شعورهم بالعدل فى المعاملة ٠
- تجنب الاعتماد على التخوف كوسيلة من وسائل الانتظام والنظام – فالخائف لا يتعلم ٠
- حث دافعية الطلاب، وذلك بربط المادة الدراسية باهتماماتهم وميولهم وقدراتهم ٠
- إرساء قواعد للنظام داخل الورشة بما يخدم العملية التربوية وألا يتحول هذا النظام إلى قيدٍ بغيض بل يصبح عن اقتناع إطارا للعمل ٠
- استغلال كافة الأنشطة المتاحة فى المدرسة وخارجها لتحسين العملية التربوية وتطويرها ٠
- الاهتمام بالبيئة المادية فى حدود الإمكانيات المتاحة مثل :-

أ- تنظيم معسكرات عمل للطلاب لصيانة الالات ٠

ب- تنظيم معسكرات عمل لنظافة المدرسة ودهان الفصول والورش ٠

ج- تحسين الإضاءة والتهوية بالإمكانات المتاحة ٠

كما حدد عوامل نجاح معلم المدرسة الصناعية فى ثلاثة محاور هى :-

الأول : يتعلق ببعض الخصائص الشخصية :-

١- القناعة بمهنة التدريس

٢- الاتزان العاطفى للمعلم ٠

٣- السمو الخلقى

٤- روح الجد والمثابرة ٠

٥- القراءة المستمرة

٦- الرغبة فى الاستفادة من خبرات الزملاء

٧- الاحترام المتبادل

الثانى: يتعلق بالنمو المهنى للمعلم من خلال :

١- الاطلاع الذاتى على أحدث نظريات التعليم والتعلم .

٢- التدريبات أثناء الخدمة٠

٣- دراسات كليات التربية ٠

٤- مراجعة المنهج ، ودليل المعلم ٠

٥- التجريب ٠

٦- الابتكارية ٠

٧- الاشتراك فى نشاط نقابة المعلمين.

٨- الاشتراك فى المؤتمرات والندوات العلمية ٠

الثالث : يتعلق بالنمو الفنى التخصصى من خلال :-

١- الإطلاع الذاتى على أحدث ما وصل إليه تخصصه الفنى ٠

٢- الإشتراك فى الدورات والندوات والمؤتمرات ٠

٣- المعارض والأسواق٠

٤- الرحلات والزيارات لمواقع التدريب الانتاجى ٠

٥- التعرف على إدارة التجهيزات الفنية ٠

٦- محاولة للتقدم فى البعثات والمأموريات العلمية ٠

٦-كمـــا حـــدد مدحت محمد أبو النصر (١٩٩٥) مسئوليات معلم التدريبات المهنية فى الترشيد للخامات المستخدمة فى الورشة فيما يلى :

أ- حسن استخدام الخامات والأدوات والأجهزة والاستخدام السليم لهم ٠

ب- التوظيف الكامل للخامات والأدوات والأجهزة اللازمة للتمارين العملى ٠

ج- استخدام الخامات والأدوات والأجهزة لتحقيق الأهداف المخصصة لهم ٠

د- أهمية التخطيط Planning فى عملية ترشيد الخامات والأدوات والأجهزة ٠

هـ- أهمية العدالة Justice فى عملية ترشيد الخامات والأدوات والأجهزة وذلك من خلال توزيـــع الخامـــات والأدوات والأجهـــزة على الأهداف والتمارين العملية والفصول والحصص والطلاب بشكل عادل٠

و- أهمية أن تكون المخرجات أكبر من المدخلات حتى تحقق الكفاءة وذلك عن طريق رفع كفـــاءة العملـــيات Process ونقـــص أو تثبيت المدخلات وذلك عن طريق التغذية المرتدة Feedback

ز- استجابة المخرجات لاحتياجات الأهداف المهارية حتى تتحقق الفعالية ٠

كما حدد مسارات يجب على معلم التدريبات المهنية اتباعها فى ترشيد التعليم والتعلم هى :-

١- تحقيق الكفاية التدريسية ٠

٢- تحقـــيق التكامل والانسجام بين جميع مكونات منظومة التعليم والتعلم (المدخلات - العمليات - المخرجات - التغذية المرتدة)٠

٣- اختيار طرائق التدريس/ التدريب المناسبة ٠

٤- التطبيق السليم والمرن لمبادئ التدريس (الاستمرارية - المشاركة - التدرج)

٥- الاختبار الدقيق للمعلمين بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى ٠

٦- التوظـــيف المـــتوازن Utilization لمـــوارد وإمكانـــات التعليم الثانوى الفنى الصناعى القائم على التدريب ٠

٧- ضرورة وجود التنظيم Organizing السليم لإدارة المدرسة ٠

٨- أهمية التخطيط Planning الجيد للدرس ٠

٩- ضـــرورة التنفـــيذ Implementation الســـليم / الكامل للمقررات الدراسية بالورشة ٠

١٠- الاهــتمام بعملية التقويم Evaluation للموضوعات الدراسية / التدريبية بالورشـــة وذلــك عــن طــريق إجراء (المتابعة Following up - التقييم Assessment - التقويم Evaluation)

١١-التأكيد على العوامل المعظمة لعائد التدريب مما يجعل جهد المعلم له مردود عالى .

١٢- التعرف على المعوقات التى تواجه التدريب .

٧- دراسة قاسم جميل (١٩٩٦):

بعنوان" المدرب من وجهة نظر المتدربين " دراسة ميدانية "

حدد الباحث فى هذه الدراسة المواصفات المطلوبة فى المدرب كما يلى :-

- توافر المعلومات اللازمة عن التدريب .
- توافر الخبرة العملية .
- توافر المظهر المناسب من حيث الاهتمام بالشكل والملبس .
- التواضع وعدم التعالى على الآخرين .
- وضوح الهدف فى ذهن المدرب بشكل مستمر .
- الموهبة التى تعنى قدرته على التأثير فى الآخرين .
- توافر المهارات التالية :-

أ- الاتصال

ب- الإصغاء

ج- التفاعل

د- القدرة على استخدام المعينات السمعية والبصرية .

هـ- اللباقة .

بالإضافة إلى بعض الصفات الأخرى كالقدرة الجسدية والعقلية والتوافق النفسى والحسى ..إلخ

رابعاً : نموذج تقويم أداء معلم التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية الذى أقرته وزارة التربية والتعليم رقم (٤) : ملحق (٣):

لــتقدير كفايـــة الأداء لشاغلى وظائف التدريس وأخصائى النشاط والخدمات وباقى الوظائف التخصصية المعادلة لها ، وتضمن التقرير أربعة محاور هى :

- بعض البيانات الخاصة بالمعلم من واقع ملف خدمته .

- بعض البيانات التى تملأ بمعرفة المعلم نفسه،و تتضمن الأعمال البارزة التى قام بها خــلال فترة التقرير ،ونواحى التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير بقياس كفاية المعلم ،من خلال :-

أ- أداء العمل ومستواه ، ويتضمن :

- كمية العمل ، ودرجته القصوى (٢٠) درجة ٠
- درجة إتقان العمل ، ودرجته القصوى (٢٥) درجة ٠

ب - القدرات الإدارية والفنية ، ويتضمن :

- القدرة على تنمية المعلومات والمهارات ،درجتها القصوى (١٠) درجات ٠
- القدرة على البحث والتحليل ، ودرجته القصوى (١٠) درجات ٠
- القــدرة علــى التصــرف وتحمل المسئولية ،ودرجتها القصــــــوى (١٠) درجات ٠

ج- المهارات السلوكية ، وتتضمن :-

- علاقات العمل ، ودرجتها القصوى (١٠) درجات ٠
- الانضباط ، ودرجته القصوى (١٥) درجة ٠

وينــتهى قــياس كفاية الأداء بالمجموع الكلى للدرجات ، ومرتبه التقدير ، حيث يقوم بالتقدير الرئيس المباشر ، والمدير المحلى ، الرئيس الأعلى ، ويتم عرض التقدير على لجنة شئون العاملين ٠

د - بعض التعليمات التى تتعلق بعناصر التميز ، وعناصر الضعف ٠

ويستقرىء الباحث من العرض السابق للأداءات التى يجب أن يقوم بها المعلم بصــفة عامــة ومعلم التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية بصفة خاصــة ، والعوامــل الشخصــية المؤثرة فى هذه الأداءات فى الدراسات والبحوث والــنماذج والقوائم السابقة ، وذلك من خلال أسلوب الاستبقاء والاستبعاد المنطقى Inclusive & Exclusive أربعــة محاور رئيسة ، الثلاثة الأولى تتعلق بالمهام والأدوار الــتى يجــب أن يقــوم بها معلم التدريبات المهنية داخل المدرسة الثانوية الفنــية الصناعية ، والمحور الرابع ، والأخير يتعلق بالعوامل الشخصية التى يمكن أن تؤثــر فــى هذه الأدوار، وذلك بعد استثمارها فى التعليم الفنى الصناعى ، ويتم عرضهما تفصيليا فيما يلى :-

المحور الأول : مهام وأدوار يقوم بها معلم التدريبات المهنية قبل بدء حصة الورشة :-

١- وعيه بالمهام التدريبية فى مجال التخصص الصناعى (العملى) التالية :-

١/١ معرفته بنظم وأساليب التدريبات المهنية التى تطبقها المدرسة ،

٢/١ إتقان العمليات الفنية المتصلة بتخصصه حسب الأصول الفنية الصحيحة

٣/١ إتقان استخدام الأجهزة والمعدات والأدوات الحديثة بكفاءة،

٤/١الإلمام التام بتكنولوجيا تخصصه الصناعى ،

٥/١ معرفته التامة بمواد التخصص الصناعى التالية :

١/٥/١ الرسم الهندسى والصناعى ،

٢/٥/١ المقايسات وحساب التكاليف ،

٣/٥/١ خواص المواد،

٦/١ الإلمام التام بطرائق التدريب المختلفة ،

٧/١ معرفته التامة بالمواصفات الفنية للأجهزة والمعدات اللازمة للتخصص الصناعى والموجودة بالورشة من حيث كل من :-

١/٧/١ وظيفتها (لذكره أمام الطلاب لتعريفهم الغرض منها)،

٢/٧/١ تركيبها(فكها وتركيبها أمام الطلاب)،

٣/٧/١ نظرية التشغيل لكل منها (لتشغيلها أمام الطلاب)،

٤/٧/١ الكشف عليها وتحديد الأعطال وإصلاحها قبل قيام الطلاب بتشغيلها ،

٥/٧/١ عمليات الصيانة اللازمة لزيادة العمر الافتراضى لها ،

٨/١ إتقان استخدام أجهزة القياس والاختبار والضبط الحديثة ،

٢- قدرته على تحديد الأهداف الإجرائية للتدريبات المهنية فى حصة الورشة ،

٣- إعداد الخامات والأدوات والمعدات والأجهزة اللازمة قبل حصة الورشة ،

٤-إعداد وسائل الإيضاح والنماذج اللازمة ،

٥-إعداد مضمون التدريب فى حصة الورشة ،

٦-تحديد طريقة التدريب المناسبة ،

٧- قدرته على صياغة أسئلة التقويم القبلى فى بدء حصة الورشة ،

٨- قدرته على تصميم وبناء استمارة التقويم البعدىء أخر حصة الورشة ،

٩- قدرته على إعطاء الطلاب تكليفات منزلية بالتخصص ،

١٠-تسجيل التدريبات المنجزة المكلف بها فى الوقت المحدد بدفتر التحضير من حيث :-

١٠/١ إعداد التدريب

١٠/٢ أساليب التنفيذ

١٠/٣ الأجهزة والمعدات والخامات اللازمة للتنفيذ •

١٠/٤ أساليب التقويم •

١٠/٥ الواجبات التى يجب تحضيرها •

المحور الثانى : المهام والأدوار التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية اثناء حصة الورشة

١-حصر حالات الغياب والتأخير فى كل حصة بكل دقة وتسجيلها بدفتر المكتب •

٢- تنظيم العمل فى حصة الورشة من خلال :-

٢/١ توزيع الطلاب على أماكنهم فى الورشة •

٢/٢ توزيع الخامات والأدوات والمعدات لكل طالب أو لكل مجموعة حسب متطلبات الموقف التدريبى •

٣-حث دافعية الطلاب ، وذلك بربط التدريبات المهنية باهتماماتهم وميولهم وقدراتهم واستعداداتهم •

٤-توضيح الأهداف المطلوبة من الطلاب لتنفيذ التمارين / التدريبات •

٥- شرح خطوات العمل المطلوبة من الطلاب لتنفيذ التمارين / التدريبات •

٦- ترك الطلاب يمارسون العمل بأنفسهم •

٧- الإشراف على الطلاب ومتابعتهم أثناء العمل وتوجيههم الى :-

٧/١ الأخطاء التى يجب تجنبها •

٧/٢ مراعاة احتياطات الأمن الصناعى ، والسلامةا لمهنية •

٧/٣ مراجعة كل طالب عمل زميله السابق له فى ترتيب العمل •

٧/٤ الالتزام بدقة وجودة العمل / الإنتاج طبقا للمواصفات المطلوبة ، وفى حدود التفاوت المسموح به •

٧/٥ الترشيد فى استخدام الخامات والأدوات والمعدات والأجهزة •

٨- تقويم أداء الطلاب فى آخر حصة الورشة للتأكد من اكتسابهم للمهارات المطلوبة ، وتسجيل نتائج التقويم بدفتر المكتب •

المحـــور الثالـــث : المهام والأدوار التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية بعد حصة الورشة :-

١- تنظـــيم جماعـــات فنية صناعية للطلاب مرتبطة بالتخصص الصناعى ، تحت إشراف المعلم وهى :-

١/١ تنظـــيم جماعات عمل للطلاب لتسليم الخامات اللازمة للتدريبات المهنية وتخزينها مشغولات / منتجات عمل الطلاب ٠

٢/١ تنظيم جماعات عمل للطلاب لتنظيم الأدوات والمعدات والأجهزة فى الورشة ٠

٣/١ تنظـــيم جماعـــات عمل للطلاب للكشف على الأجهزة والمعدات وتحديد الأعطال وإصلاحها فى الورشة ٠ قبل وأثناء وبعد العمل أمام الطلاب ٠

٤/١ تنظيم جماعات عمل للطلاب لصيانة أجهزة ومعدات الورشة أمام الطلاب ٠

٥/١ تنظيم جماعات عمل لنظافة الورشة والمدرسة ٠

٢- تنظيم جماعات النشاط المدرسى٠

٣- الاشتراك فى الأنشطة الثقافية العامة ، والأنشطة الرياضية والاجتماعية بالمدرسة ٠

٤- التعاون مع إدارة المدرسة فى الأعمال الإدارية والإشرافية الامتحانية والكنترولات ٠

٥- تنظـــيم تدريـــب للطلاب فى أحد الورش أو المؤسسات الإنتاجية فى المنطقة المحيطة بالمدرسة الصناعية ٠

٦- تنظيم زيارات ميدانية لبعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية فى المجتمع المحلى ٠

المحور الرابع : العوامل الشخصية المؤثرة فى مهام وأدوار معلم التدريبات المهنية

(أ)- القابلية للتعلم :-

١- حضور برامج التدريب المستمر أثناء الخدمة التى تنظمها (الإدارة – المديرية- الوزارة)٠

٢- مواصلة التعليم فى دراسات عليا ٠

٣- مواصلة التعلم الذاتى ٠

٤- الحرص على الإنتماء لنقابة المهن التعليمية للاستفادة منها مهنياً ٠

٥- الاشتراك فى المؤتمرات والندوات العلمية ٠

٦- الرحلات والزيارات لمواقع التدريب الانتاجى ٠

(ب)- العلاقات الطيبة والتى تتسم بالمرونة واللباقة فى معاملة كل من :-

١- الطلاب ٠

٢- المعلمين / الإداريين / الفنيين ٠

٣- الرؤساء ٠

٤- أولياء الأمور ٠

(ج) السمات الشخصية لمعلم التدريبات المهنية / العملى :-

١-حسن الهندام والمظهر ٠

٢-حسن الخلق وطيب السمعة ٠

٣-قوة الشخصية ٠

٤-الاتزان النفسى والانفعالى .

٥-اعتزازه بكرامته وثقته بنفسه ٠

٦- الانتظام والمواظبة فى العمل من خلال :-

١/٦ التوقيع بكشوف الحضور والانصراف فى المواعيد المقررة ٠

٢/٦ حضورطابور الصباح ٠

٣/٦ حفظ النظام داخل المدرسة واصطحاب الطلاب إلى الورش ٠ طبقا للجدول المدرسى٠

٤/٦ عدم ارتكاب مخالفات قانونية مثل :

١/٤/٦ الاستخدام السيىء للحق فى الاجازات ٠

٢/٤/٦ الضغط على الطلاب للألتحاق بالدروس الخصوصية ٠

٥/٦ عدم تعرضه للتحقيق وتوقيع الجزاء والتأديب والجنائى ٠

٧-الرغبة فى تدريب الطلاب ورفع مستواهم المهارى ٠

٨- تقدير الوقت مع الحماسة فى العمل ٠

٩-تقبل الافكار الجديدة والمبتكرة ٠

١٠-التعاون مع الزملاء ومساعدتهم فى أداء العمل.

١١- يتحمل المسئولية فى نطاق عمله ٠

١٢- يستفيد من النقد الموضوعى فى تطوير أدائه ٠

١٣- سريع البديهة ٠

١٤- يتسم بروح الدعابة ٠

١٥- متقبل للذات والآخرين ٠

١٦- العدالة فى التعامل مع الطلاب ٠

١٧- الإيمان بأن التدريب يعمل على تنمية أداء الطلاب وتقويم سلوكهم وتهذيب أخلاقهم٠

١٨- الدقة فى تقدير الأمور ٠

١٩- يحب عمله ويتفانى فى أدائه ٠

سابعاً :الحاجة إلى دراسة الواقع المصرى :

امتد العرض السابق فى هذا الفصل للعديد من الصفحات نقلاً من مراجع ومصادر ووثائق ودراسات وبحوث سابقة مختلفة أفادت فى إعداد وبناء (استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية)٠

كما أفادت فى اتباع الأسلوب العلمى فى إجراء البحث من حيث التعرف على مفهومى التقويم والأداء لغوياً وسيكولوجيا ، وأهداف تقويم أداء المعلم ، وأيضا ، أساليب تحديد أداءات معلم التدريبات المهنية ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات ، ولكن هناك حاجة لاستكشافها فى الواقع المصرى بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث للتعرف على ما هو كائن بالنسبة لما يجب أن يكون من أجل الوصول إلى توصيات علمية وعملية يمكن أن تسهم فى رفع مستوى معلم التدريبات المهنية وتطوير أدائه بهذا النوع من التعليم ٠

الفصل الثالث

إجراءات البحث الميدانية

مخطط الفصل :

أولاً : تساؤلات البحث .

ثانيـــاً : عينة البحث .

ثالثـــاً : أدوات البحث .

رابعـــاً : التطبيق الميدانى للبحث .

خامساً: الأسلوب الإحصائى المستخدم فى البحث .

إعداد

دكتور/ مجدى ماهر مسيحه

الباحث الرئيسى

الفصل الثالث

إجراءات البحث الميدانية

يتـناول هـذا الفصـل إجراءات البحث الميدانية من حيث تساؤلات البحث ،وفروضه وعيـنة البحـث ، والأدوات المسـتخدمة ، وأسـلوب تطبـيقها ، وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة فى معالجة البيانات ٠

أولاً : تساؤلات البحث :-

يهدف البحث الراهن الإجابة على خمس تساؤلات هى :-

١- مـا مسـتوى أداءات معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، وذلك كما يقاس باستمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن ؟

٢- ما مستوى العوامل الشخصية التى تؤثر على أداءات معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الـثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، وذلك كما يقاس باستمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن ؟

٣- ما الدرجة الكلية لمستوى أداءات معلمى التدريبات المهنية ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ؟

٤- مـا حجـم تأثـير العوامـل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية بـالمدارس الـثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ، وذلك كما يقاس باستمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن ؟

٥- هـل توجـد فروق دالة إحصائياً فى مستوى الأداءات التى يقوم بها معلمى التدريبات المهنـية، والعوامـل الشخصـية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ترجع إلى أى من المتغيرات التالية :-

١-نوع المعلم (ذكر – أنثى)٠

٢- نوع المدرسة (بنين – بنات)

٣- المحافظات (القاهرة – الجيزة – أسيوط – الشرقية – الدقهلية) ٠

٤- عـدد سنوات الخبرة فى التدريس (أقل من ٥سنوات – من٥ : ١٠سنوات – اكثر من ١٠سنوات)٠

٥-الحالة الأجتماعية (أعزب – متزوج – متزوج ويعول – مطلق / أرمل ويعول)٠

ثانياً : عينة البحث :

تكونـــت عينة البحث من (١٩٦) معلماً ومعلمة للتدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصـــناعى نظام السنوات الثلاث بمحافظات القاهرة ، والجيزة ، أسيوط ، والشرقية ، والدقهلية وتبين الجداول الثلاثة التالية توزيع أفراد عينة البحث من المعلمين بالنسبة لكل متغير :-

١-يبيـــن الجـــدول التالى توزيع أفراد عينة البحث من معلمى ومعلمات التدريبات المهنية حســـب متغـــيرات العيـــنة النوع / الجنس ، نوع المدرسة ، الحالة الاجتماعية ، التدريب ، الجزاءات ، والتقارير السنوية ،المحافظة :-

جدول (١)

يوضح توزيع عينة معلمى التدريبات المهنية على متغيرات العينة

(النوع- نوع المدرسة-الحالة الاجتماعية - التدريب-الجزاءات-التقارير السنوية -المحافظة)

متغيرات العينة		المحافظات					جملة المعلمين
		القاهرة	الجيزة	أسيوط	الشرقية	الدقهلية	
النوع	معلم	٣١	١٦	٢٨	٢٢	٢٩	١٢٦
	معلمة	٤٣	١٥	٦	٦	-	٧٠
جملة المعلمين		٧٤	٣١	٣٤	٢٨	٢٩	١٩٦
نوع المدرسة	بنين	٣٠	١٥	٢٢	١٦	٢٩	١١٢
	بنات	٤٤	١٦	١٢	١٢	-	٨٤
جملة المعلمين		٧٤	٣١	٣٤	٢٨	٢٩	١٩٦
الحالة الاجتماعية	أعزب	١٧	٢	٣	١٢	٨	٤٢
	متزوج	١٦	٥	٨	٦	٧	٤٢
	متزوج ويعول	٣٩	٢٢	٢٣	١٠	١٤	١٠٨
	أرمل /مطلق ويعول	٢	٢	-	-	-	٤
جملة المعلمين		٧٤	٣١	٣٤	٢٨	٢٩	١٩٦
التدريب	نعم	٢٨	٥	١٧	٣	٦	٥٩
	لا	٤٦	٢٦	١٧	٢٥	٢٣	١٣٧
جملة المعلمين		٧٤	٣١	٣٤	٢٨	٢٩	١٩٦
الجزاءات	نعم	٩	-	-	-	-	٩
	لا	٦٥	٣١	٣٤	٢٨	٢٩	١٨٧
جملة المعلمين		٧٤	٣١	٣٤	٢٨	٢٩	١٩٦
التقارير السنوية	ضعيف	١	-	-	-	-	١
	متوسط	-	-	-	-	-	-
	جيد	١	-	-	-		١
	جيدجدا	١٩	٣	-	٥	٥	٣٢
	ممتاز	٥٣	٢٨	٣٤	٢٣	٢٤	١٦٢
جملة المعلمين		٧٤	٣١	٣٤	٢٨	٢٩	١٩٦

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن معلمى التدريبات المهنية التى تم تدريبهم هم (٥٩) معلماً فقط أى نسبة ٣٠% من جملة العينة لذا تم دمجهم ، وأيضا يتضح بالجدول أن (٩) معلمين فقط الذى وقع عليهم جزاءات أى بنسبة ٥% تقريباً ولذا تم دمجهم ، وكذلك يتضح أن معلماً واحداً فقط حصل على تقدير جيد ، (٣٢) معلماً حصلوا على تقدير جيد جداً والباقى (١٦٢) معلم حصلوا على تقدير ممتاز ولذا تم دمجهم .

٢- أما الجدول الثانى فيبين توزيع أفراد عينة البحث من المعلمين حسب متغيرى المدارس الصناعية وطبيعة العمل التدريبى / التدريسى (عملى - عملى و نظرى):

جدول (٢)

يوضح توزيع عينة معلمى التدريبات المهنية على متغيرى

(المدارس الصناعية - طبيعة العمل التدريسى/ التدريبى)

طبيعة العمل للتدريسى التدريبى / المدارس الصناعية	عملى	عملى ونظرى	جمله المعلمين
١- حلوان الثانوية الصناعية بنات.	١٥	-	١٥
٢- السلحدار الثانوية الصناعية بنات بمصر الجديدة .	١٣	١	١٤
٣- القطامية الثانوية الصناعية بنين بالمقطم.	١٤	١	١٥
٤- القاهرة الفنية الميكانيكية بنين بالزيتون.	١٤	١	١٥
٥- ناصر الثانوية الصناعية بنات بشبرا.	١٤	١	١٥
٦- الجيزة الكهربية بنين بالعمرانية .	١٤	١	١٥
٧- الجيزة الثانوية الصناعية بنات (جنوب).	١٤	٢	١٦
٨- ساحل سليم الثانوية الصناعية بنين بأسيوط .	١٩	٣	٢٢
٩- أسيوط الثانوية الصناعية بنات.	١٢	-	١٢
١٠- فاقوس الثانوية الصناعية بنات بالشرقية .	١٢	-	١٢
١١- فاقوس الثانوية الصناعية بنين بالشرقية.	١٦	-	١٦
١٢- على عبد الرازق الصناعية بنين ببلقاس دقهلية	٢٩	-	٢٩
جملة معلمى التدريبات المهنية	**١٨٦**	**١٠**	**١٩٦**

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن العدد الكلى لمعلمى التدريبات المهنية الذين يقومون بتدريس المـــواد العملية والنظرية (١٠) عشرة معلمين بالنسبة لعدد المعلمين الذين يدرسون المواد العملية فقط البالغ عددهم (١٨٦) معلم ، وذلك يمثل (٥ ،و) تقريباً من العينة الكلية ، لذا يتم دمج معلمى المواد العملية والنظرية إلى معلمى المواد العملـــى (الورشة فقط) التدريبات المهنية ٠

٣- أمـــا الجـــدول الثالـــث والأخير فيبين توزيع أفراد عينة البحث من المعلمين حسب متغيرى التخصصـــات الصناعية والخبرة فى التدريب لهذه التخصصات الصناعية (أقل من ٥سنوات – من ٥: ١٠سنوات – أكثر من ١٠سنوات) :-

جدول (٣)

يوضح توزيع عينة معلمى التدريبات المهنية على متغيرى

(التخصصات الصناعية – الخبرة فى التدريب)

الخبرة فى التدريب / التخصصات الصناعية	اقل من ٥سنوات	من ٥ من الى ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	جمله معلمين
١- الاجهزة الدقيقة ٠	–	–	٤	٤
٢- ملابس جاهزة٠	٢	١٤	٨	٢٤
٣- الكترونيات وكمبيوتر.	–	٢	١٦	١٨
٤- إصلاح وصيانة المعدات	–	١٤	١٩	٣٣
الكهربية .	٥	١٥	٣	٣٢
٥- تبريد وتكييف الهواء.	–	٣	–	٣
٦-الأعمال الصحية.	١	٨	٩	١٨
٧-الزخرفة والإعلان والتنسيق.				
٨- تشكيل ولحام المعادن.				
٩-الخرسانة المسلحة .	١	٤	٧	١٢
١٠- البناء .	١	١	٤	٦
١١- التشغيل على الماكينات .	–	–	١	١
١٢-تركيبات ميكانيكية .	٣	٧	٦	١٦
١٣-المعادن الزخرفية والصياغة	–	٤	٥	٩
.	–	–	٢	٢
١٤- التريكو الآلى والتطريز .				
١٥- الجلود و بدائلها .	–	٤	٤	٨
١٦- السيارات .	–	٢	٢	٤
١٧-نجارة الأثاث .	١	٧	٢	١٠
	٣	٢	–	٥
جملة المعلمين	١٧	٨٧	٩٢	١٩٦

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن عدد معلمى التدريبات المهنية التى يتم تقويم أدائهم أعداد متفاوتة تتراوح مابين (١-١٩) معلماً ومعلمة ، وبما أن من أهداف البحث الراهن الوقوف على الأداءات العامة التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية لذا تم دمجهم .

ثالثاً : أدوات البحث :-

تحـــد الأدوات المســـتخدمة فى البحث عنصراً أساسياً فى البحث الميدانى فبقدر دقة هذه الأدوات بقـــدر ما تتوافر الدقة فى القياس ، وما يترتب على ذلك من نتائج يمكن الاعتماد عليها ، والأدوات المســـتخدمة فـــى البحث الراهن استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية استخدم فى بنائها وتصميمها ثلاث استمارات هى :-

١- اســـتمارة بحث مفتوحة للتعرف على أداءات معلم التدريبات المهنية بالتعلـــيم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات ٠

٢- اســـتمارة بحـــث مغلقة بها بعض الأسئلة المفتوحة للتعرف على أداءات معلم التدريبات المهنية التالية :-

١/٢ قبل حصة الورشة ٠

٢/٢ أثناء حصة الورشة ٠

٣/٢ بعد حصة الورشة ٠

وأيضاً العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلم التدريبات المهنية التالية :-

أ- القابلية للتعلم .

ب- العلاقة بينه وبين أطراف العملية التعليمية ٠

ج- السمات الشخصية التى تتعلق بكل من :-

- السمات العامة ٠
- السمات الانضباطية ٠
- السمات الخلقية ٠

٣-وأخـــيرا اســـتمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى:-

وفيما يلى عرض تفصيلى لخطوات بناء وتصميم استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات لمهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث من وجهة نظر (مدرس العملى – المدرس الأول العملى – وكيل التخصص العملى – ناظر / مدير المدرسة – الموجه العملى)إعداد الباحث الرئيسى * (ملحق٤) :

١- الإطلاع على بعض مقاييس الكفايات والدراسات والبحوث التى تناولت تقويم أداء المعلم بصفة عامة ،و تقويم أداء معلم المواد الصناعية بصفة خاصة وهى :

راثس Raths (١٩٧١) ، رضا محمود سليمان (١٩٧٢) ، شوقى فهيم (١٩٧٢)، محمد مصطفى زيدان (١٩٧٣) ، وديع مكسيموس (١٩٧٨) ، وريتشى Richey (١٩٧٩)، سيد نصر(١٩٧٩) ، إبراهيم قشقوش ، وأخرون (١٩٧٩) ، إبراهيم عصمت مطاوع ، وأمينه أحمد حسن (١٩٨٠) ، عباس عبد القادر (١٩٨٤) ، بيج Page (١٩٨٥)، محمود رشدى خاطر ، وآخرون (١٩٨٥) ، وأبو بكر عابدين بدوى (١٩٨٥) ، واحمد الرفاعى محمد غنيم (١٩٨٦) ، وطلعت منصور ، وفيولا الببلاوى (١٩٨٨) ، وأندريا ،وآخرون Andrea O & Rugh etal (١٩٩١) ، سناء محمد سليمان (١٩٩١) ، كمال حسنى بيومى (١٩٩٣)، الإدارة المركزية للتخطيط التربوى والمعلومات بوزارة التربية والتعليم (ج٠م٠ع) (١٩٩٣)، مجدى عزيز ابراهيم (١٩٩٣) ، محمد أمين المفتى(١٩٩٣) ، رشدى فام منصور ، وقدرىمحمود حفنى (١٩٩٤) ، وهو ليجسورث ، وسوكيت Hollingsworth& Sockett (١٩٩٤)، مدحت محمد ابو النصر (١٩٩٥)،المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى (١٩٩٥) ، قاسم جميل قاسم (١٩٩٦)، جامعة ألاسكا Alaska University (١٩٩٧)، محمد رجب شرابى (١٩٩٧)،أشيركاشدان ، ولين أوفيرال Asher Cashan dan Lyn Overal (١٩٩٨) ، جونسن كاثلين وجونيس إلين Jonson , Kathlean &Jones, Ellen (١٩٩٨) راشيل دافيثRochell Davis (٢٠٠٠) ، جابر عبد الحميد جابر (٢٠٠٠) ، (٢٠٠٢) ، وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٠) ، مجلة التربية والتعليم (٢٠٠١) ، أمال سيد مسعود ، وأخرون (٢٠٠٢) ماكلاً فلن وزميله Mclaughlin & Pfeifer (بدون تاريخ).

واستفاد الباحث من استقراء مقاييس الكفايات والبحوث والدراسات السابقة المشار إليها سلفا والتى ركزت على تقويم أداء المعلم بصفة عامة ، تقويم أداء معلم المواد الصناعية بصفة خاصة بالوعى بمبررات الصياغة وعدم الخلط بين الأبعاد للأطر المتنوعة .

---

*دكتور /مجدى ماهر مسيحه بالمركز القومى للبحوث التربوية والتنمية – القائم بإعداد هذا البحث الراهن

ولمـــا كـــان بحـــث تقويـــم أداء معلمى التدريبات المهنية بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصـــناعـــى نظـــام السنوات الثلاث" بحث ميدانى" لم يتناوله أحد من الباحثين فى الدراسات والـــبحوث الســـابقة (فـــى حدود علم الباحث) لذلك اتجه الباحث لعمل مقابلات شخصية مع مجموعـــة من المعلمين والموجهين الصناعيين ليكون ذلك خطوة لـــبناء (استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث).

٢-الـــتعرف علـــى أداءات معلـــم التدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى ، والعوامـــل الشخصـــية المؤثرة فى هذه الأداءات بأسلوب الانطباع Impression عن طريق إجراء المقابلة الشخصية Interviewing :

قـــام الباحـــث بإجـــراء مقابلـــة شخصية مع أربع عينات : الأولى من معلمين ومعلمـــات التدريـــبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث بلغ قوامهـــا (١٢) معلمـــاً ومعلمـــة من تخصصات (الميكانيكا – إصلاح وصيانة المعدات الكهربـــية) العملى بمدرستى ناصر الثانوية الصناعية بنات ، السادات الثانوية الكهربائية بـــإدارتى شـــبرا وروض الفـــرج التعليميتين ، أما الثانية عينة من وكلاء التخصصات الصـــناعية العملـــية بلـــغ قوامـــــــهم (٦) وكلاء عملى ، أما الثالثة عدد (٢) مديرى المدارس المشار إليها سلفاً ، أما العينة الرابعة من الموجهين بالتعليم الفنى الصناعى بلغ قوامهـــا (٤) موجهيـــن صـــناعيين عملى بإدارة الساحل التعليمية ، وذلك للوقوف على الأداءات التى يقوم بها معلمى التدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى ، وأيضا العوامل الشخصية التى تؤثر على هذه الأداءات ، وكانت المقابلات الشخصية مفتوحة٠

وقد تمت بعض المقابلات بطريقة فردية والبعض الآخر بطريقة جماعية أى مع أكثر من معلم أو موجه فى الجلسة الواحدة ٠

وتركزت الأسئلة على السؤالين الرئيسين التالين :-

- ما الأداءات التى يقوم بها معلم التدريبات المهنية فى التعليم الثانوى الفنى الصناعى ؟
- ما العوامل الشخصية التى تؤثر فى أداء معلم التدريبات المهنية فى التعليم الثانوى الفنى الصناعى ؟

ثـــم تم تحليل استجابات المعلمين والوكلاء والمديرين والموجهين ، وتم تحديد أهم أبعاد هـــذه الأداءات الـــتى يقـــوم بها معلم التدريبات المهنية ، وكذلك العوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات فيما يلى :-

(أ) – أداءات يقوم بها معلم التدريبات المهنية قبل حصة الورشة ٠

(ب) – أداءات يقوم بها معلم التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة ٠
(ج) – أداءات يقوم بها معلم التدريبات المهنية بعد حصة الورشة ٠
(د) – العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلم التدريبات المهنية ٠

وتـــم صـــياغة عدد من الأداءات والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات تحــت كل بعد من الأبعاد الأربعة السابقة من واقع استجابات المعلمين والوكلاء والمديرين والموجهين الصناعـــــيين (العملى) ٠

٣- **<u>بناء / تصميم استمارة البحث المفتوحة</u>** :

بـــناء علـــى نـــتائج المقابلـــة الشخصية صممت استمارة بحث مفتوحة تســـتهدف الـــتعرف على أداءات معلم التدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات ، وأكثر هذه الأداءات والعوامل أهمية ٠

وقد تضمنت الاستمارة التساؤلات التالية :-

أ- ما أداءات معلم التدريبات المهنية قبل حصة الورشة ؟
ب- ما أداءات معلم التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة ؟
ج- ما أداءات معلم التدريبات المهنية بعد حصة الورشة ؟
د - هـــل يوجـــد أداءات أخرى لمعلم التدريبات المهنية تحب أن تذكرها ؟ نعم ( ) لا ( ) ٠
هـــ- فى حالة الإجابة (بنعم) يرجى ذكر هذه الأداءات
و- ما العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلم التدريبات المهنية ؟

٤- **<u>تطبيق استمارة البحث المفتوحة</u>** :

طبقـــت الاســـتمارة المفتوحة على عينة من المعلمين والمعلمات والوكلاء والنظار ، والموجهين الصناعيين (العملى) بلغ عددهم (٣٨) فرداً موزعين على (٢٠) معلما ومعلمة و(٨) وكلاء تخصص عملى ، (٢) ناظر بمدرستى شبرا الثانوية الميكانيكية ، الســـادات الـــثانوية الكهربائـــية بإدارتى الساحل وروض الفرج التعليميتيـــن ، (٨) موجهين عملى بالتعليم الفنى الصناعى بإدارة الساحل التعليمية ، وذلك بمحافظة القاهرة تم تحليل استجابات المعلمين والمعلمات ، والوكلاء ، والنظار ، الموجهين وإ ستخلاص عـــدد كبـــير مـــن الاستجابات التى تتسم بالأداءات ذات الأثر البالغ ، وقد تركزت أيضاً

أداءات معلـــم التدريـــبات المهنـــية فى التعليم الثانوى الفنى الصناعى فى الأبعاد الأربعة الظاهرة من الدراسات والبحوث السابقة ، ومن المقابلات الشخصية المشار إليها سلفاً .

٥-**<u>اســـتمارة بحث مغلقة وبها بعض الأسئلة المفتوحة لتقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث :</u>**

بـــناء علـــى اســـتقراء التراث النظرى ، نتائج المقابلة الشخصية ، ونتائج تطبيق اســـتمارة البحث المفتوحة . صمم الباحث استمارة بحث تقويم أداء معلمى التدريبات المهنـــية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث مغلقة ، وفى نهاية كل محـــور بالاســـتمارة ســـؤال مفتوح لإعطاء المعنيين بمجال تقويم أداء المعلم موضوع البحـــث الراهن الحرية فى الإجابة دون قيود فيعطون الأولوية بما يريدون من أداءات يقـــوم بها معلم التدريبات المهنية من وجهة نظرهم ، وكذلك حتى لانوحى لهم بأداءات وعوامل شخصية محددة بإبعاد التقصير عن أنفسهم وإلقاء اللوم على الآخرين، والمعلم، والمدرس الأول المشرف ، ووكيل التخصص ، وناظر/ مدير المدرسة، والموجهين هم المعنيون بمجال التقويم فلابد من معرفة رأيهم دون الإيماء لهم ، فيريد الباحث أن يبدوا أراءهـــم إزاء الأداءات التى يجب أن يقوم بها معلم التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الصـــناعية نظام السنوات الثلاث ، وكذلك أيضاً العوامل الشخصية التى تؤثر فى هذه الأداءات دون إيمـــاء أو تدخل ، وذلك بهدف وضع معيار موضوعى لتقويم أداء معلم التدريبات المهنية / العملى بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث .

وقد تضمنت الاستمارة ما يلى : الهدف من استيفاء بيانات الاستمارة .

- بعض البيانات الأولية للتعرف على المستجيب .
- أداءات يقـــوم بهـــا معلـــم التدريبات المهنية ، وتم تصنيفها إلى ثلاثة محاور هى :-

أ - أداءات يقوم بها المعلم قبل حصة الورشة .

ب- أداءات يقوم بها المعلم أثناء حصة الورشة .

ج - أداءات يقوم بها المعلم بعد حصة الورشة .

- العوامـــل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلم التدريبات المهنية ، وتم تصنيفها إلى ثلاثة محاور هى :-

أ- قابليته للتعلم .

ب- العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية / التعلمية .

ج- السمات الشخصية لمعلم التدريبات المهنية •

- فـــى نهاية كل محور من المحاور التى تتعلق بأداءات المعلم فقرة مفتوحة يرجى ذكر أداءات أخرى يقوم بها المعلم •
- فـــى نهايـــة كل محور من المحاور التى تتعلق بالعوامل الشخصية التى تؤثر فى أداءات المعلم فقرة مفتوحة يرجى ذكر عوامل شخصية أخرى تؤثرفى أداء المعلم
- وفى نهاية استمارة البحث فقرتان مفتوحتان هما :-

أ- سمات شخصية أخرى للمعلم تذكرها سيادتكم • .

ب- أداءات أخرى تقترح إضافتها لمهام معلم التدريبات المهنية •

وكانت تقدير الدرجات لاستمارة البحث وفق طريقة ليكرت ثلاثة بدائل / اختيارات هـــى (نعم – إلى حد ما- لا)•

٦-تطبـــيق اســـتمارة بحـــث تقويـــم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث :

طبقـــت اســـتمارة البحـــث علـــى عينة من المتخصصين بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى بمحافظتى القاهرة ، والجيزة البالغ قوامها (٢٠٥) فرد موزعين على خمس فئات هى :-

أ- (٥٢) معلمـــاً عملـــى من تخصصات صناعية مختلفة من ثمان مدارس ثانوية صناعية •

ب- (٥٥) مدرساً أول مشرف عملى من تخصصات صناعية مختلفة ، ومن ثمان مدارس ثانوية صناعية •

ج- (٤٢) وكيلاً عملياً من تخصصات صناعية مختلفة ، ومن ثمان مدارس ثانوية صناعية •

د- (١٦) ناظراً ومديراً من ثمان مدارس ثانوية صناعية •

وكانت جميع المدارس الثانوية الصناعية الآتى أسمائهم بمحافظتى القاهرة ، والجيزة : •

- مدرسة شبرا الثانوية الميكانيكية (بنين) ، إدارة الساحل التعليمية.
- مدرسة السادات الثانوية الصناعية (بنين) ، إدارة روض الفرج التعليمية .
- مدرسة رقى المعارف الثانوية الصناعية (بنين) ، إدارة روض الفرج التعليمية .
- مدرسة الأقباط الثانوية الصناعية (بنين) ، إدارة غرب القاهرة التعليمية.

- مدرسة حلوان الثانوية الصناعية (بنات) ، إدارة حلوان التعليمية .
- مدرسة القطامية الثانوية الصناعية (بنين) ، إدارة الخليفة و المقطم التعليمية ٠
- مدرسة السلحدار الثانوية الصناعية (بنات) ، إدارة مصر الجديدة التعليمية ٠
- مدرسة الجيزة الكهربية (بنات) ، إدارة غرب الجيزة التعليمية ٠

هـــ (٤٠) موجهــا عمليا من تخصصات صناعية مختلفة ، ومن الإدارات التعليمية المشار اليها سلفا ٠

وتــم تحلــيل استجابات أفراد عينة الدراسة " البالغ قوامها (٥٢) معــــــلماً، (٥٥) مدرســاً مشرفاً ، (٤٢) وكيلاً، (١٦) ناظراً ومديراً ، (٤٠) موجهاً، وحسب الباحث الوزن الـــتكـــــــــرارى (weight) لاســتجابات شرائح العينة المختلفة لأن لها ثلاثة بدائل هى (نعم – إلى حد ما – لا) ، ثم حسب الباحث النسبة المئوية للوزن التكرارى بالنسبة لجملة كل فــئة من فئات عينة الدراسة وذلك لكل استجابة من الاستجابات ، وكذلك أيضاً تم تفريغ جميع الفقرات المفتوحة عن طريق الإحصاء التكرارى لتدعيم محاور استمارة البحث ، وذلك من واقع الاستجابات الفعلية لعينة الدراسة المشار إليها سلفاً ٠

٧-<u>إعداد استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث فى صورتها المبدئية / الأولية :</u>

بعــد تحديــد أداءات معلــم التدريبات المهنية فى مدارس التعليم الثانوى الفنى الصـــناعى ، والعوامـــل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات ٠ بدأ الباحث فى تصميم وبناء استمارة التقويم فى صورتها الأولية ، وتتضمن فيها مجال التقويم البنود المشار إليها سابقاً ٠

وبعــد ذلــك تم عرض استمارة التقويم على مجموعة من المحكمين من الخبراء فى مجال تقويم المعلم وأساتذة القياس وعلم النفس ، والمناهج وطرق التدريس ٠ وقد أبدى المحكمون العديد من الآراء كما يلى :-

- تقسيم استمارة التقويم إلى أربعة أقسام هى :-
- القسم الأول : بطاقة تعارف ٠
- القسم الثانى : تعليمات استخدام استمارة التقويم
- القسم الثالث : مجال التقويم
- القسم الرابع: التقدير العام لتقويم أداء معلم التدريبات المهنية
- إضافة بعض البيانات الأساسية واللآزمة لبطاقة التعارف ٠

- تبسيط فى بعض تعليمات استخدام استمارة التقويم ٠
- تغيير فى بدايات البنود لتحقيق أهداف البحث ٠
- حذف بعض الأداءات غير الواضحة أو المكررة أو التى تحمل أكثر من معنى
- إضافة بعض الأداءات، وأيضاً إضافة بعض العوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الإداءات ٠
- تصنيف البند الخاص بالسمات الشخصية لمعلم التدريبات المهنية المتعلق بالعوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلم التدريبات المهنية إلى ثلاثة محاور هى :-

أ- الخصائص الشخصية العامة لمعلم التدريبات المهنية ٠

ب- الخصائص الإنضباطية لمعلم التدريبات المهنية ٠

ج - الخصائص الخلقية لمعلم التدريبات المهنية ٠

- تصحيح لغوى فى بعض العبارات ٠
- تعميم الأسلوب فى بعض العبارات حتى تصلح لتقويم أداء المعلم فى جميع التخصصات الصناعية ٠
- تعديل الشكل العام لاستمارة التقويم لتيسير وتسهيل إدخال البيانات للحاسب الآلى لمعالجتها إحصائياً٠

٨-**استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث فى صورتها النهائية (ملحق : ٤):**

بناء على النتائج المشار إليها سلفاً وتوجيهات الخبراء وأساتذة القياس وعلم النفس، والمناهج وطرق التدريس ، أجريت التعديلات اللآزمة على بعض العبارات وحذف البعض الآخر ٠ ثم وضعت الأستمارة فى صورتها النهائية.

وقد أصبح عدد العبارات فىا لاستمارة (٨٤) عبارة بعد التعديلات السابقة موزعين على الآتى :-

- أداءات يقوم بها المعلم قبل حصة الورشة (٢١) عبارة ٠
- أداءات يقوم بها المعلم أثناء حصة الورشة (١٤) عبارة ٠
- أداءات يقوم بها المعلم بعد حصة الورشة (١٠) عبارات ٠
- العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات المعلم (٣٩) عبارة موزعين على الآتى :-

١- القابلية للتعلم (٧) عبارات ٠

٢- العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية / التعليمية (٦)عبارات ٠

٣- بعض الخصائص الشخصية (٢٦) عبارة موزعين على الآتى :-

أ- خصائص عامة (٨) عبارات ٠
ب- خصائص انضباطية (١٠) عبارات ٠
ج- خصائص خلقية (٨) عبارات .

٩-تقدير الدرجات لاستمارة تقويم أداء معلم التدريبات المهنية :

استخدم الباحث فى تقويم أداء معلم التدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث أسلوب التدرج الوصفى المئوى وفق خمسة مستويات لتقدير مرتبة الكفاية / للتقدير العام هى (ضعيف ، مقبول ، جيد ، جيد جداً ، ممتاز) وتقدر حسابياً (١-٢-٣-٤-٥) على التوالى ، ولحساب الدرجة الكلية لتقويم أداء المعلم بأبعاده الأربعة تجمع درجات التقويم / التقدير على جميع العبارات لكل بعد وتتراوح قيمة الدرجات عليها من (٨٤- ٤٢٠) درجة كحد أقصى ولحساب الدرجة الخاصة لكل بعد يتبع الآتى :-

أ- فيما يتعلق بعدد الأداءات التى يقوم بها المعلم قبل حصة الورشة (٢١ عبارة) ، وتتراوح قيمة الدرجات على البعد من (٢١: ١٠٥) درجة كحد أقصى.
ب- فيما يتعلق بعدد الأداءات التى يقوم بها المعلم أثناء حصة الورشة (١٤ عبارة) ، وتتراوح قيمة الدرجات على البعد من (١٤: ٧٠) درجة كحد أقصى ٠
ج- فيما يتعلق بعدد الأداءات التى يقوم بها المعلم بعد حصة الورشة (١٠ عبارات)، وتتراوح قيمة الدرجات على البعد من (١٠: ٥٠) درجة كحد أقصى ٠
د- فيما يتعلق بعدد العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء المعلم (٣٩ درجة) ، وتتراوح قيمة الدرجات على البعد من (٣٩ : ١٩٥) درجة كحد أقصى ٠

وقد حدد الباحث النسب المئوية لمستويات التقويم ، والتى يؤخذ بها عند تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية ، ويبين الجدول التالى طريقة حساب مرتبة الكفاية / التقدير العام لمعلم التدريبات المهنية ، وما يقابله من درجات ، ونسبة مئوية ٠

جـــــــــــدول(٤)

يوضح طريقة حساب مرتبه الكفاية / التقدير العام لمعلم التدريبات المهنية

م	التقدير العام	الدرجة	نسبة%
١	ضعيف	أقل من ٢١٠	أقل من ٥٠%
٢	مقبول	٢١٠- ٢٧٢,٥	٥٠% - ٦٤,٩ %
٣	جيد	٢٧٣- ٣١٤,٥	٦٥% - ٧٤,٩ %
٤	جيد جدا	٣١٥- ٣٥٦,٥	٧٥% - ٨٤,٩ %
٥	ممتاز	٣٥٧- ٤٢٠	٨٥% - ١٠٠%

١٠- معنى الدرجة :

معلمـــو ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية (أفراد عيـــنة الدراســـة) الذين يحصلون على درجات عالية فى استمارة تقويم أدائهم من وجهة نظر القائمون بعملية تقويم الأداء يمثل مستوى من الأداء المرتفع ، وبمرتبة كفاية / تقدير عام عالى ٠

١١- الخصـــائص الســيكومترية لاستمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الفنية الصناعية :-

تعرف الباحث على الخصائص السيكومترية لاستمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنـــية مـــن خـــلال التعرف على مدى صدق وثبات الاستمارة ، ، وذلك كما سيتضح فيما يلى :

أولا : حساب صدق استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية

تحقـــق الباحـــث مـــن صـــدق الاستمارة باستخدام صدق المحتوى -Content Validityكطريقة جيدة لمعرفة مدى صدق الاستمارة ، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية :-

- مـــا درجة لائمة محتوى استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية لتحقيق أهداف البحث الراهن ؟

- مــا درجــة شمول استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية ؟
- هــل المحــتوى مرتــبط منطقــياً بمتغيرى الأداء الذى يقوم به المعلم ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء ؟
- هــل يتلاءم محتوى استمارة تقويم الأداء مع العينة المختارة وهى معلمو ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية ؟

وأشــار فــرانكل ووالين Fraenkel &Wallen (١٩٩٠) إلى أهمية الإجابة على التساؤلات الأربعة السابقة للتحقق من مدى صدق المحتوى لأى استمارة /اختبار
(Fraenkel , J, R., &Wallen, N, E., 1990.,p. 128)

وتــم عــرض اســتمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصــناعية نظــام الســنوات الــثلاث على بعض السادة المحكمين المتخصصين فــى (التعليم الصناعى – بحوث تقويم المعلم – علم النفس والقياس النفسى – الحاسب الآلى المــناهج وطــرق التدريس العلوم الصناعية) وعددهــم (٣٠) محكماً من قطاع التعليم الفنى الصناعى بوزارة التربية والتعليم ، والمركز القومــى للبحوث التربوية والتنمية ، المركز القومى للأمتحانات والتقويم التربوى ، قسم علم النفس بكلية البنات للآداب والعلوم والتربــية بجامعة عين شمس ، وذلك لإجابة التساؤلات المشار إليها سلفاً ، وكذلك التعرف علــى مدى تمثيل العبارة للبعد الذى أندرجت تحته لتعبر عنه عن طريق ثلاثة اختيارات هى :-

- عبارة جوهرية ٠
- عبارة مفيدة وليست جوهرية ٠
- عبارة غير جوهرية ٠

ثــم استخدام الباحث طريقة لاوشى Lawshe (١٩٧٥) الإحصائية للحصول على معدل الاتفاق بين المحكمين على العبارة باعتبارها أساسية فى قياس البعد الذى تندرج

(Cohen, R, J ., 1988, pp . 127- 128)

وأسفرت المعالجة الإحصائية باستخدام هذه الطريقة عن النتائج المتعلقة بدرجة اتفاق المحكمين نسبة / معامل صدق العبارات (CVR) كما سيتضح بالجدول التالى:

يبين معاملات صدق العبارات لاستمارة تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية
بالمدارس الثانوية الفنيةالصناعية نظام السنوات الثلاث

معامل الصدق (CVR)

أولا : أداءات يقوم بها معلم التدريبات المهنية — قبل حصة الورشة: رقم العبارة	CVR	أثناء حصة الورشة: رقم العبارة	CVR	بعد حصة الورشة: رقم العبارة	CVR	ثانيا : العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلم التدريبات المهنية — القابلية للتعلم: رقم العبارة	CVR	العلاقات الطيبة: رقم العبارة	CVR	الخصائص الشخصية — خصائص عامة: رقم العبارة	CVR	خصائص انضباطية: رقم العبارة	CVR	خصائص خلقية: رقم العبارة	CVR
١/أ	١	١	١	أ/١	٠,٩٣	أ/١	١	٢/أ	١	٣/أ/١	١	٣/ب/١	١,-	٣/ج/١	٠,٩٣
١/ب	١	٢/أ	١	١/ب	٠,٩٣	١/ب	٠,٦٠	٢/ب	١	٣/أ/٢	١	٣/ب/٢	.٩٣	٣/ج/٢	٠,٩٣
١/ج	١	٢/ب	١	١/ج	٠,٨٧	١/ج	٠,٧٣	٢/ج	١	٣/أ/٣	١	٣/ب/٣	٠,٩٣	٣/ج/٣	١
١/د	١	٣	١	١/د	١	١/د	٠,٦٠	٢/د	١	٣/أ/٤	٠,٩٣	٣/ب/٤	٠,٩٣	٣/ج/٤	١
١/هـ	٠,٩٣	٤	١	٢	٠,٨٠	١/هـ	٠,٦٠	٢/هـ	٠,٧٣	٣/أ/٥	١	٣/ب/٥/أ	٠,٨٧	٣/ج/٥	١
٢/أ	١	٥	١	٣	٠,٨٠	١/و	٠,٧٣	٢/و	٠,٩٣	٣/أ/٦	١	٣/ب/٥/٢	٠,٦٠	٣/ج/٦	١
٢/ب	١	٦	٠,٩٣	٤	١,-	١/ز	١			٣/أ/٧	١	٣/ب/٥/٣	٠,٩٣	٣/ج/٧	١
٢/ج	١	٧	١	٥	٠,٧٣					٣/أ/٨	١	٣/ب/٥/٤	٠,٩٣	٣/ج/٨	٠,٩٣
٢/د	٠,٨٧	٨/أ	١	٦	٠,٩٣						١	٣/ب/٦	٠,٨٧		
٣/أ	١	٨/ب	٠,٩٣	٧	١							٣/ب/٧	٠,٧٣		
٣/ب	١	٨/ج	١												
٣/ج	١	٨/د	١												
٣/د	١	٨/هـ	٠,٨٧												
٤	٠,٩٣	٩	١												
٥/أ	١														
٥/ب	١														
٥/ج	١														
٥/د	٠,٩٣														
٥/هـ	٠,٩٣														
٥/و	٠,٨٧														
٥/ز	١														

بالـــنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بأبعادهـــا المختلفة قد حصلت على معاملات لاوشى LAWSHE للصدق ذات دلالة إحصائية عـــند (٥و٠) كمـــا يؤكد صدق الاستمارة فى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية فى الأبعاد التالية :

أولاً : أداءات يقوم بها معلم التدريبات المهنية :

١-قبل حصة الورشة ٠

٢- أثناء حصة الورشة ٠

٣- بعد حصة الورشة ٠

ثانياً : العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية :

١- القابلية للتعلم .

٢- العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية / التعلمية .

٣- الخصائص الشخصية :

أ-الخصائص العامة .

ب-الخصائص الانضباطية ٠

ج -الخصائص الخلقية ٠

ومما سبق يؤكدعلى أن الاستمارة صادقة وتحقق الهدف الذى وضعت من أجل تحقيقه ٠

ثانياً : حساب ثبات استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية :

أكدت رمزية الغريب (١٩٧٠) على أن الثبات مظهرا من مظاهر الصدق ، فالأداة الصادقة تكون ثابتة فى معظم الأحيان ، إلا إذا تدخلت عوامل تحول دون ذلك ٠ ٠

(رمزية الغريب ، ١٩٧٠، ص ٦٧٨)

ولكن لم يكتف الباحث بذلك ، وقام بحساب معامل ثبات استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية للصورة النهائية بطريقتين هما :-

١- طريقة إعادة تطبيق الاختبار Test - Retest Reliability٠

٢- معـــامل ألفـــاα والبـــناء الداخلى للأستمارة (التناسق الداخلى Internal Consistency)

Reliability Analysis- Scale (ALPHA)

١ – طريقة إعادة تطبيق الاستمارة لتقويم أداء معلمى التدريبات المهنية :–

بالرغم من تعدد طرق حساب الثبات ٠ إلا أن هذه الطريقة ملآءمة لظروف البحث الراهن من جهة ومن جهة أخرى فإن الكثيرين يعتبرون هذه الطريقة من أفضل وأسهل الوسائل لقياس ثبات استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية وكانت المدة الـــتى فصـــلت بين الملاحظتين الأولى والثانية أسبوعين وتكونت عينة الثبات من (١٣) ثلاثة عشـــر معلمـــا ومعلمة موزعين على (٨) معلمين من تخصص السيارات ، (٣) معـــلمين (٢) معلمـــتان مـــن تخصـــص إصلاح وصيانة الأجهزة الكهربية بمدرسة شبرا الثانوية الميكانيكية الجديدة بإدارة الساحل التعليمية بمحافظة القاهرة ٠

وقام الباحث بتقويم الأداء من خلال استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بمدارس التعلـــيم الفـــنى الصـــناعى فى المرتين ، وكذلك قام بالتقويم أيضاً وكيل التخصص العملى لكل تخصـــص ، وكل منهما على حدا منفردا ٠ وحللت البيانات والدرجات التى حصل عليها معلمى التدريبات المهنية من الباحث نفسه للمرتين ، وايضا البيانات والدرجات التى حصل عليها نفس المعلميـــن من قبل وكيل التخصص العملى ٠ وتبين أن معامل ثبات الاستمارة بإستخدام معاملى إرتباط بيرسون (r_p)Pearson Correlation Coefficients (٥,٩٧) ، و ارتباط سيرمان (rs) Spearman Corre lation Coefficient (٠,٩٦) ذلك للتقويم الذى قام به الباحث أما الذى قام به وكيل التخصص الصناعى فكان (٠,٩٥) ، r_p (٠,٩١)= r_s ، وجميع هذه المعاملات دالة عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٠١) ٠

ممـــا يؤكـــد ثبات الاستمارة وصلاحيتها للآستخدام على عينة البحث ولم يكتف الباحث بحساب الثبات بالطريقة السابقة ، وإنما لجأ إلى الطريقة التالية :

٢– طـــريقة معـــامل الفـــا α والبـــناء الداخلى لإســـتمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنيـــــة (التناسق الداخلى Internal Consistency Reliability Analysis - Scale (ALPHA)

و يعتـــبر معـــامل ألفـــا α حالـــة خاصـــة من قانون كودر وريتشارد سون ، وقد اقترحه Cronbach كرونباخ (١٩٥١) ، نوفاك ولويس(١٩٦٧) ويمثل متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئه الاستمارة إلى أجزاء بطرق مختلفة ٠

(سعد عبد الرحمن ، ١٩٨٣ ، ص ص ٢١٠– ٢١١)

ويرى الباحث أن استخدامه فى البحث الراهن لمعرفة ثبات استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنـية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية مناسب جدا ، وتم حسابه من خلال بيانات ودرجات عيـنة التطبـيق المـيدانى للبحث الراهن والبالغ عددها (١٩٦) معلم ومعلمة للتدريبات المهنية بمحافظات القاهرة ، والجيزة ، أسيوط ، الشرقية ، والدقهلية ، فكانت نتائج معامل ألفـــا (ALPHA) لكل بعد من أبعاد الأستمارة كمايلى :-

١- معـامل ألفا كرونباخ للقسم الخاص بأداءات معلمى التدريبات المهنية (قبل – أثناء – بعد) حصة الورشة (٠,٩٧٣٧٤) وهى قيمة مرتفعة تدل على مستوى ثبات عالى لجميع أداءات معلمى التدريبات المهنية .

٢- معامل ألفا كرونباخ للقسم الخاص بالعوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية (٠,٩٥٩٧) وهى قيمه مرتفعة تدل على ثبات عالى لجميع العوامل الشخصية .

٣- معـامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستمارة (أداءات معلمى التدريبات المهنية – العوامل الشخصـية المؤثرة فى هذه الأداءات (٠,٩٨١٧) ، وهى قيمة مرتفعة تدل على مستوى ثبات عالى للأستمارة ككل .

رابعاً:التطبيق الميدانى للبحث :-

تـم تطبـيق تقويـم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السـنوات الـثلاث (أفراد عينة البحث) بمحافظات القاهرة ، والجيزة ، وأسيوط ، الشرقية ، والدقهلية خلال شهرى فبراير ، ومارس ٢٠٠٢ م ، وذلك وفق خطاب رسمى معتمد من المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، وخطاب موافقة الجهات الأمنية بوزارة التربية والتعليم .

خامساً :الأسلوب الأحصائى المستخدم فى البحث :-

تمت معالجة البيانات التى أسفر عنها البحث الميدانى بالطرق التالية :-

١- تـم حساب الصدق للأدوات المستخدمة فى الدراسة الراهنة بطريقة لاوشى Lawshe (١٩٧٥) الإحصائية للحصول على معدل الأتفاق بين المحكمين ، وذلك بالمعادلة التالية :

$$CVR = \frac{ne - N/2}{N/2}$$

وتشير كل من :

CVR نسبة صدق المحتوى Content Validity Ratio

ne عدد المحكمين الذين اتفقوا على أن العبارة أساسية فى قياس الأداء الذى تندرج تحته

" Number of Panelists Indicatig Essential

N العدد الكلى للمحكمين Total Number of Panelists

(Cohen R;J;1988,pp. 127 - 128)

٢-تـم حسـاب الثبات لاستمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية المستخدمة فى البحث الراهنة .

٢/١ بطـريقة إعـادة تطبـيق الاختبار (استمارة تقويم الأداء) Test Retest Reliabilit -باسـتخدام معـامل ارتـباط بيرسـون Pearson Correlation Coefficients (rs) .

ومعامل أرتباط سبيرمان Spearman Correlation Coefficient(r_p)

(Larry,E.,Toothaker .,& Lise Miller (., 1996 ., p. list of Major formulas)

٢/٢ معامل ألفا α لكرونباخ(ALPHA) - Reliability Analysis Scale

٣- استخدمت النسبة المئوية للعبارات / الفقرات التى وردت فى استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية من خلال المعادلة التالية :

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرار}}{\text{العينة}} \times 100$$

$$\text{النسبة المئوية للأنجاز / للأداء} = \frac{\text{متوسط الدرجات التى حصل عليها المعلم فى الأداء}}{\text{النهاية العظمى على الأداء (محكى المرجع)}} \times 100$$

(رشدى فام منصور ، ١٩٩٥ ، ص ص ٢١٠-٢١٣)

٤- تـم حسـاب تجمـيع البيانات summarize من خلال كل : الإحصاء التكرارى واختياراته Statistics frequencyes ، الإحصاء الوصفى واختياراته statistics Descriptives ، وأيضـا تـم حساب فروق المتوسطات compare Means من خـلال اختبار (ت) للعينات المستقلة t. Test for Independent Samples وتحليل التباين الأحادى One - Way ANOVA ، واختبارى شيفية Sheffe test التتابعى ،

ودانكـــان Duncan test التــتابعى ومعامل ارتباط بيرسون (r_p)، ومعامل ارتباط سبيرمان (r_s) ،معامل الفا α الكرونباخ .

Reliability Analysis- Scale (ALPHA)

وذلك وفق برنامج SPSS for Windows Release .6.0 (June , 17,1993)

واختبار محكى المرجع Criterion Reference Test .

وقام الباحث باختبار المعالجة الإحصائية الناتجة من البرنامج المشار إليه سابقاً يدويا من خلال المعادلات التالية :-

- اختبار (ت) t . Test للعينات المستقله

(فؤاد البهى السيد ، ١٩٧٩، ص ص ٤٦٠- ٤٧٤)

- معامل ارتباط سبيرمان

Spearman Rank - order Correlation Coefficient

(Kiess, H,.O., 1996 .,p. 586)

- استخدام حجم التأثير Effect Size عن طريق :

١- (d)بدلالة قيمة اختبار (ت) t. Test ودرجة الحرية (df):

وفق المعادلة

$$d = \frac{2t}{\sqrt{df}}$$

٢- n^{2} بدلالة قيمة تحليل التباين الأحادى One- way ANOVA من خلال مجموع الدرجات بين المجموعات بالنسبة لمجموع المربعات الكلى وفق المعادلة :

$$\eta^2 = \frac{ss_W}{ss_{total}}$$

- CLESS أى تحويل (r_p)لبيرسون إلى $CLESS_R$

Common Language Effect Size Statistic (Dunlap , w)

وذلك عن طريق المعادلة التالية :

$$CL_R = \frac{Sin^{-1}\ (r)}{\Pi} + 0.5$$

مستخدما فى ذلك" RAD "بدلا من " DEG " أما إذا أراد الباحث إستخدام " DEG " المـألوف فعلـيه أن يعوض ∏ فى المعادلة السابقة بمقدار (١٨٠°) وسوف يحصل على نفس النتيجة والجدول يوضح تفسير قيم حجم التأثير.

جدول رقم (٦)

يوضح قيم حجم التأثير Effect size

Effect size	Small	Medium	Large
d	0.2	0.5	0.8
η^2	0.01	0.06	0.14
$CLESS_R$	0.1	0.24	0.37

(رشدى فام منصور ، ١٩٩٧ص ص٦٩-٧٢)

الفصل الرابع

نتائج البحث .... وتفسيرها فى ضوء المعيار محكى المرجع

مخطط الفصل:

أولاً: نتائج البحث:

- السؤال الأول ... ونتائجه.
- السؤال الثانى ... ونتائجه.
- السؤال الثالث ... ونتائجه.
- السؤال الرابع ... ونتائجه.
- السؤال الخامس ... ونتائجه.

ثانياً: تفسير نتائج البحث فى ضوء المعيار محكى المرجع:

- تفسير نتائج السؤال الأول.
- تفسير نتائج السؤال الثانى.
- تفسير نتائج السؤال الثالث.
- تفسير نتائج السؤال الرابع.
- تفسير نتائج السؤال الخامس.

إعداد

دكتور/ مجدى ماهر مسيحه

الباحث الرئيسى

الفصل الرابع

نتائج البحث .... وتفسيرها فى ضوء المعيار محكى المرجع

يتناول هذا الفصل النتائج التى أسفر عنها البحث الميدانى المتعلقة بواقع مستوى أداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث كمحاولة للإجابة على مشكلة البحث كما وردت فى مشكلة البحث فى الفصل الأول، وأيضاً كما وردت فى مقدمة الفصل الثالث "إجراءات البحث الميدانية".

وللإجابة على أسئلة البحث، قام الباحث، ومجموعة من الهيئة المعاونة المدربة بتقويم أداء معلمى التدريبات المهنية من خلال استمارة تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية (ملحق: ٤).

وذلك على عينة قوامها (١٩٦) فرداً موزعين على (١٢٦ معلماً، ٧٠ معلمة) بورش مدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث بمحافظات القاهرة، الجيزة، أسيوط، الشرقية والدقهلية.

وتم تفريغ البيانات والتقديرات الخاصة بتقويم أداء معلمى التدريبات المهنية ، ومعالجتها إحصائياً وفق برنامج(SPSS for Windowse Release (6.0) (Juhe, 17,1993 من خلال الأساليب الإحصائية المذكورة فى الفصل الثالث / السابق ، وفيما يلى عرض للنتائج التى أسفرت عنها المعالجة الإحصائية وتفسيرها فى ضوء المعيار محكى المرجع.

أولاً: نتائج البحث

يتم عرض نتائج البحث الميدانى فى ضوء الإجابة عن الخمس تساؤلات التالية :

السؤال الأول ... ونتائجه :

ما مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث كما قيس باستمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن ؟

للإجابة على هذا السؤال تمت الخطوات التالية :

- حللت بيانات وتقديرات أفراد عينة البحث البالغ قوامها (١٩٦) فرداً موزعين على (١٢٦) معلم، (٧٠) معلمة للتدريبات المهنية بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث بمحافظات القاهرة، الجيزة، أسيوط، الشرقية، الدقهلية .
- ثم حساب المتوسطات التكرارية ، والنسب المئوية، الترتيب التنازلى لتقدير مستوى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية (أفراد عينة البحث) .

ويوضح الجدول التالى مستوى أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية من واقع تقديراتهم من خلال استمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن:

جدول (٧)

يوضح مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية

بنود وعناصر تقويم الأداء	ضعيف		مقبول		جيد		جيد جداً		ممتاز		المتوسط	% للأداء	الترتيب
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
أولاً: أداءات يقوم بها المعلم قبل حصة الورشة:													
١- أن يتقــن المهــارات الخاصة ببعض المجالات التى تتطلبها التدريبات التى سيقوم بتدريب الطلاب عليها وهى:													
١/١ الرسم الهندسى والصناعى.	٤	٢	١٦	٨,٢٠	٤١	٢٠,٩	٨٤	٤٢,٩	٥١	٢٦	٣,٨٣	٧٦,٦	٩
٢/١ الخامات والمعدات.	٤	٢	١٥	٧,٧٠	٣٥	١٧,٩	٩٠	٤٥,٩	٥٢	٢٦,٥	٣,٨٧	٧٧,٤	٨
٣/١ المقايسات وحساب التكاليف.	١٨	٩,٢	٢١	١٠,٧٠	٣٥	١٧,٩	٧٣	٣٧,٢	٤٩	٢٥	٣,٥٨	٧١,٦	١٤
٤/١ تكنولوجيا أشغال الورش.	٢٦	١٣,٣	١١	٥,٦٠	٤٩	٢٥	٧٠	٣٥,٧	٤٠	٢٠,٤	٣,٤٤	٦٨,٨	١٧
٥/١ طرائق التدريب المناسبة التى تؤدى إلى أداء متميز.	١٥	٧,٧	٢٣	١١,٧٠	٥٦	٢٨,٦	٦٩	٣٥,٢	٣٣	١٦,٣	٣,٤٢	٦٨,٤	١٨
٢-أن يتقــن مهارات تحديد متطلبات التدريبات المهنية للطلاب على هذا التدريب من:													
١/٢ الخامات.	٢	١	١٣	٦,٦	٣٦	١٨,٤	٨٥	٤٣,٤	٦٠	٣٠,٦	٣,٩٦	٧٩,٢	٥
٢/٢ الأدوات.	٣	١,٥	١٤	٧,١٠	٣٨	١٩,٤	٨٢	٤١,٨	٥٩	٣٠,١	٣,٩٢	٧٨,٤	٦
٣/٢ الأجهزة.	٨	٤,١	١٢	٦,١٠	٣٤	١٧,٣	٨٠	٤٠,٨	٦٢	٣١,٦	٣,٩٠	٧٨	٧
٤/٢ النماذج ووسائل الإيضاح واللوحات الإرشادية والكتالوجات.	٢٣	١١,٧	١٢	٦,١٠	٤٢	٢١,٤	٦٥	٣٣,٢	٥٤	٢٧,٦	٣,٥٩	٧١,٨	١٣
٣- أن يتقــن المهــارات التى تتعلق بأساليب استثمار الخامات والأدوات والأجهزة من خلال:													
١/٣ مهارة تحديد الغرض منها.	١٠	٥,١	١١	٥,٦	٤١	٢٠,٩	٨٣	٤٢,٣	٥١	٢٦	٣,٧٩	٧٥,٨	١٠
٢/٣ مهارة إجراء عمليات الفك والتركيب حسب الأصول الفنية.	١٨	٩,٢	١٢	٦,١٠	٣٣	١٦,٣	٧٣	٣٧,٢	٦٠	٣٠,٦	٣,٧٤	٧٤,٨	١١
٣/٣ مهارة إجراء عمليات التشغيل، ومراجعة تعليماتها من الكتالوجات الخاصة بها.	٢٨	١٤,٣	١٧	٨,٧	٣١	١٥,٨	٧٠	٣٥,٧	٥٠	٢٥,٥	٣,٤٩	٦٩,٨	١٦

تابع جدول (٧)

بنود وعناصر تقويم الأداء	ضعيف		مقبول		جيد		جيد جداً		ممتاز		المتوسط	% للأداء	الترتيب
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
تابع أولاً: أداءات يقوم بها المعلم قبل حصة الورشة:													
٤/٣ مهارة إجراء عمليات الصيانة والإصلاح قبل أو أثناء أو بعد حصة الورشة.	٢٧	١٣,٨	١٧	٨,٧	٣٧	١٨,٩	٣٥	٢٨,١	٦٠	٣٠,٦	٣,٥٣	٧٠,٦	١٥
٤- الإلتزام بالمنهج المقرر وفق الخطة الزمنية المحددة.	٣	١,٥٠	٥	٢,٦	٣٠	١٥,٣	٦٤	٣٢,٧	٩٤	٤٨	٤,٢٣	٨٤,٦	١
٥-أن يعد ملخصاً موجزاً للتدريبات (ملخص سبورى يسجل بدفتر المكتب) يتضمن:													
١/٥ أهداف التدريب العملى فى حصة الورشة.	٦	٣,١	١٠	٥,١	٣٨	١٩,٤	٧٤	٣٧,٣	٦٨	٣٤,٧	٣,٩٦	٧٩,٢	٤
٢/٥ الخامات والأدوات والأجهزة المطلوبة لتحقيق الأهداف.	٤	٢	١٠	٥,١	٣٨	١٩,٤	٧٤	٣٧,٣	٧٠	٣٥,٧	٤	٨٠	٢
٣/٥ خطوات التدريب فى حصة الورشة.	٦	٣,١	١٣	٦,٦	٣١	١٥,٨	٧٢	٣٦,٧	٧٤	٣٧,٨	٣,٩٩	٧٩,٨	٣
٤/٥ طريقة التدريب المناسبة لقدرات واستعدادات الطلاب.	١٨	٩,٢	١٥	٧,٧	٣٩	١٩,٩	٦٦	٣٣,٧	٥٨	٢٩,٦	٣,٦٧	٧٣,٤	١٢
٥/٥ الوسائل المساعدة فى التدريب من (وسائل ايضاح - نماذج-لوحات إرشادية-كتالوجات).	٣٣	١٦,٨	١٥	٧,٧	٤٠	٢٠,٤	٥٧	٢٩,١	٥١	٢٦	٣,٤	٦٨	١٩
٦/٥ الأنشطة الطلابية.	٥٠	٢٥,٥	٢٠	١٠,٢	٣٥	١٧,٩	٥١	٢٦	٤٠	٢٠,٤	٣,٠٦	٦١,٢	٢٠
٧/٥ أسئلة تقويمية.	٧٣	٣٧,٢	٢١	١٠,٧	٢٤	١٢,٢	٤١	٢٠,٩	٣٧	١٨,٩	٢,٧٣	٥٤,٦	٢١
ثانياً: أداءات يقوم بها المعلم أثناء حصة الورشة: ١- حصر حالات غياب وتأخير الطلاب فى كل حصة بدقة وتسجيلها بدفتر المكتب.	٢	١	١١	٥;٦	١٨	٩,٢	٣٨	١٩,٤	١٢٧	٦٤,٨	٤,٤١	٨٨,٢	١
٢- تنظيم المهام اللازمة للتدريب فى حصة الورشة وهى:													
١/٢ توزيع الطلاب على أماكنهم فى الورشة.	٨	٤,١	١٥	٧,٧	٢٩	١٤,٨	٥٥	٢٨,١	٨٩	٤٥,٤	٤,٠٣	٨٠,٦	٢
٢/٢ توزيع الخامات والأدوات والأجهزة لكل طالب أو مجموعة حسب متطلبات الموقف التدريبى.	١٠	٥,١	١٥	٧,٧	٢٦	١٣,٣	٦٥	٣٣,٢	٨٠	٤٠,٨	٣,٩٧	٧٩,٤	٣
٣- توضيح الأهداف المطلوبة من الطلاب لتنفيذ التمرين.	٦	٣,١	١١	٥,٦	٣٩	١٩,٩	٦٧	٣٤,٢	٧٣	٣٧,٢	٣,٩٧	٧٩,٤	٤

تابع جدول (٧)

بنود وعناصر تقويم الأداء	ضعيف		مقبول		جيد		جيد جداً		ممتاز		المتوسط	% للأداء	الترتيب
تابع ثانياً: أداءات يقوم بها المعلم أثناء حصة الورشة:	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
٤- إزالة الخوف والرهبة من نفوس الطلاب عند استخدام الأجهزة والآلات.	١٢	٦,١	٢٧	١٣,٨	٣٨	١٩,٤	٥٩	٣٠,١	٦٠	٣٠,٦	٣,٦٥	٧٣	٩
٥- شرح خطوات العمل المطلوبة من الطلاب لتنفيذ التمرين.	٦	٣,١	١٧	٨,٧	٣٧	١٨,٩	٧٢	٣٦,٧	٦٤	٣٢,٧	٣,٨٧	٧٧,٤	٦
٦-حث دافعية الطلاب من خلال ربط موضوع التدريبات باهتماماتهم وميولهم وقدراتهم.	٢٤	١٢,٢	٢٤	١٢,٢	٤٩	٢٥	٥٩	٣٠,١	٤٠	٢٠,٤	٣,٣٤	٦٦,٨	١٢
٧- إتاحة الفرصة للطلاب لممارسة التدريب بأنفسهم.	١٠	٥,١	٢١	١٠,٧	٣٢	١٦,٣	٥٤	٢٧,٦	٧٩	٤٠,٣	٣,٨٨	٧٧,٦	٥
٨- الإشراف على الطلاب ومتابعتهم أثناء التدريب وتوجيههم إلى:													
١/٨ مراعاة احتياطات الأمن الصناعى، والسلامة المهنية.	٢٤	١٢,٢	٢٣	١١,٧	٢٩	١٤,٨	٦٧	٣٤,٢	٥٣	٢٧	٣,٥٢	٧٠,٤	١١
٢/٨ الأخطاء الواجب تجنبها.	١٥	٧,٧	٢١	١٠,٧	٣٧	١٨,٩	٦٦	٣٣,٧	٥٧	٢٩,١	٣,٦٦	٧٣,٢	٨
٣/٨استخدام الخامات والأدوات والأجهزة بطريقة اقتصادية.	١٣	٦,٦	١٩	٩,٧	٤٣	٢١,٩	٦٠	٣٠,٦	٦١	٣١,١	٣,٧٠	٧٤	٧
٤/٨ الألتزام بدقة وجود التدريب / الإنتاج.	١٣	٦,٦	٢٦	١٣,٣	٤٨	٢٤,٥	٥٨	٢٩,٦	٥١	٢٦	٣,٥٥	٧١	١٠
٥/٨ مراجعة كل طالب لعمل زميله السابق له فى ترتيب العمل.	٤٢	٢١,٤	٢١	١٠,٧	٤٤	٢٢,٤	٣٨	١٩,٤	٥١	٢٦	٣,١٨	٦٣,٦	١٤
٩- تقويم أداء الطلاب فى أخر حصة الورشة للتأكد من اكتسابهم للمهارات المطلوبة وتسجيل نتائج التقويم بدفتر المكتب.	٣٧	١٨,٩	١٣	٦,٦	٥٧	٢٩,١	٤٧	٢٤	٤٢	٢١,٤	٣,٢٢	٦٤,٤	١٣
ثالثاً: أداءات يقوم بها المعلم بعد حصة الورشة:													
١- تنظيم مجموعات من الطلاب للقيام بعدة أعمال تحت إشراف المعلم هى:													
١/١ استلام مشغولات الطلاب لتخزينها.	١٩	٩,٧٠	١٨	٩,٢	٢١	١٠,٧	٦٢	٣١,٦	٧٦	٣٨,٨	٣,٨١	٧٦,٢	٢
٢/١ إعادة وضع الأدوات والأجهزة فى أماكنها.	١٧	٨,٧٠	٢٣	١١,٧	٢١	١٠,٧	٥١	٢٦	٨٤	٤٢,٩	٣,٨٣	٧٦,٦	١
٣/١ الكشف الدورى على الأجهزة والآلات وتحديد الأعطال، وإصلاحها.	٢٨	١٤,٣	١٦	٨,٢٠	٣٦	١٨,٤	٤٧	٢٤	٦٩	٣٥,٢	٣,٥٨	٧١,٦	٣
٤/١ تنظيف الورشة.	٣٦	١٨,٤	١٨	٩,٢٠	١٨	٩,٢	٥٢	٢٦,٥	٧٢	٣٦,٧	٣,٥٤	٧٠,٨	٤

تابع جدول (٧)

بنود وعناصر تقويم الأداء	ضعيف		مقبول		جيد		جيد جداً		ممتاز		المتوسط	% للأداء	الترتيب
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
تابع ثالثاً: أداءات يقوم بها المعلم أثناء حصة الورشة:													
٢- إبلاغ هيئة الأبنية لتعليمية بالأعطال الجسيمة لعمل الصيانة والإصلاح اللازم.	٤١	٢٠,٩	١٧	٨,٧	٣٥	١٧,٩	٣٩	١٩,٩	٦٤	٣٢,٧	٣,٣٥	٦٧	٥
٣- تنظيم جماعات النشاط المدرسى الطلابية.	٧٨	٣٩,٣	١٤	٧,١	٢٧	١٣,٣	٤٤	٢٢,٤	٣٣	١٦,٣	٢,٦٩	٥٣,٨	٧
٤- الاشتراك مع إدارة المدرسة فى الأعمال الإدارية، والإشرافية، والتنظيمية، وأعمال سير الامتحانات.	٥٢	٢٦,٥	٢٥	١٢,٨	٤٤	٢٢,٤	٤٠	٢٠,٤	٣٥	١٧,٩	٢,٩٠	٥٨	٦
٥- تنظيم تدريب للطلاب فى احدى الورش الصناعية فى المنطقة المحيطة بالمدرسة.	١٤٣	٧٣	١٧	٨,٧	١٣	٦,٦	١٧	٨,٧	٦	٣,١	١,٦٠	٣٢	٩
٦- تنظيم رحلات وزيارات ميدانية لبعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية فى المجتمع المحلى.	١٤٦	٧٤,٥	١١	٥,٦	١٢	٦,١٠	٢١	١٠,٧	٦	٣,١	١,٦٢	٣٢,٤	٨
٧- الاشتراك فى مشروع رأس المال الدائم (المدرسة كوحدة منتجة).	١٤٤	٧٣,٥	٢	١	٨	٤,١	٢٠	١٠,٢	٢٢	١١,٢	١,٨٥	٣١,٦	١٠
المجموع الكلى لمستوى تقديرات أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الصناعية											١٦١,٤١	٧١,٧٤	

بالـنظر إلــى بـيانات الجدول السابق يتضح أن مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريـبات المهنـية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث يتحدد فى ضوء خمســة مستويات هى (ضعيف "أقل من ٥٠%" – مقبول "من ٥٠ إلى ٦٤,٩%" – جيد "من ٦٥: ٧٤,٩%"– جيد جدا "من ٧٥ : ٨٤,٩%" – ممتاز من "٨٥ : ١٠٠%") وتدور الأداءات التى يقوم بها معلمى ومعلمات التدريبات المهنية وفق ثلاثة محاور هى:

أ – أداءات قبل حصة الورشة .

ب – أداءات أثناء حصة الورشة .

ج – أداءات بعد حصة الورشة .

ويتم عرض المحاور الثلاثة السابقة فى ضوء المستويات المشار إليها سلفاً تفصيلياً فيما يلى :

<u>المحــور الأول: مســتوى تقويــم الأداءات التى يقوم بها معلمى ومعلمات التدريبات المهنية قبل حصة الورشة :</u>

١ – لــم يصل معلمو ومعلمات التدريبات المهنية فى أى أداء من الأداءات التى يقومون بها قبل حصة الورشة إلى المستوى الممتاز الذى يمثل نسبة ٨٥% فأكثر .

٢ – أداءات وصل فيها معلمى ومعلمات التدريبات المهنية قبل حصة الورشة إلى المستوى الجيد جيداً الذى يمثل نسبة تتراوح ما بين (٧٥% : ٨٤,٩%) هى :

١/٢ الإلتزام بالمنهج المقرر وفق الخطة الزمنية (٨٤,٦%).

٢/٢– التسجيل بدفتر المكتب كل من:

أ- الخامات والأدوات والأجهزة المطلوبة لتحقق الأهداف (٨٠%).

ب–خطوات التدريب فى حصة الورشة (٧٩,٨%).

ج– أهداف التدريب العملى فى حصة الورشة (٧٩,٢%).

٣/٢ – اتقان مهارات تحديد متطلبات التدريبات المهنية للطلاب على هذا التدريب من:

أ- الخامات (٧٩,٢%).

ب- الأدوات (٧٨,٤%).

ج- الأجهزة (٧٨%).

٤/٢ اتقــان المهــارات الخاصة ببعض المجالات التى تتطلبها التدريبات التى سيقوم بتدريب الطلاب عليها وهى:

أ- الخامات والمعدات (٧٧,٤%).

ب- الرسم الهندسى والصناعى (٧٦,٤%).

٥/٢ – إتقان مهارة تحديد الغرض من الخامات والأدوات والأجهزة (٧٥,٨%).

٣- أداءات وصـــل فيها معلمى ومعلمات التدريبات المهنية قبل حصة الورشة إلى المستوى الجيد الذى يمثل نسبة تتراوح ما بين (٦٥%: ٧٤,٩%) هى:

١/٣ إتقان مهارة إجراء عمليات الفك والتركيب حسب الأصول الفنية بنسبة (٧٤,٨%).

٢/٣ التسجيل بدفتر المكتب طريقة التدريب المناسبة لقدرات واستعدادات الطلاب (٧٣,٤%).

٣/٣ -إتقان مهارة تحديد متطلبات التدريبات المهنية من النماذج ووسائل الإيضاح واللوحات الإرشادية والكتالوجات (٧١,٨%).

٤/٣ – إتقان المهارات الخاصة بالمقايسات وحساب التكاليف (٧١,٦).

٥/٣ – إتقـــان مهـــارة إجراء عمليات الصيانة والإصلاح قبل أو أثناء أو بعد حصة الورشة (٧٠,٦%).

٦/٣- إتقان مهارة إجراء عمليات التشغيل، ومراجعة تعليماتها من الكتالوجات الخاصة بها (٦٩,٨%).

٧/٣- إتقان المهارات الخاصة بتكنولوجيا أشغال الورش (٦٨,٨%).

٨/٣ – إتقـــان المهارات الخاصة بطرائق التدريب المناسبة التى تؤدى إلى أداء متميز (٦٨,٤ %).

٩/٣- التســـجيل بدفـــتر المكتب الوسائل المساعدة فى التدريب من "وسائل ايضاح- نماذج- لوحات إرشادية كتالوجات" (٦٨%).

٤- أداءات وصـــل فيها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية قبل حصة الورشة إلى المستوى المقـــبول الذى يمثل نسبة تتراوح ما بين (٥٠%: ٦٤,٩%) هى التسجيل بدفتر المكتب كل من:

١/٤ – الأنشطة الطلابية (٦١,٢%).

٢/٤- الأسئلة التقويمية (٥٤,٦%).

٥- لا يوجـــد أداء قـــام بـــه معلمـــو ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية وحصل على تقدير ضعيف (أقل من ٥٠%).

المحـور الـثاني: مسـتوى تقويم الأداءات التي يقوم بها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة:

١- أداء واحـد فقـط ينجزه معلمو ومعلمات التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة بتقدير ممتاز أى بنسبة (٨٨,٢%) وهو (حصر حالات غياب وتأخير الطلاب فى كل حصة بدقة وتسجيلها بدفتر المكتب).

٢- أداءات وصل فيها معلمى ومعلمات التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة إلى المستوى الجيد جداً الذى يمثل نسبة تتراوح ما بين (٧٥%: ٨٤,٩%) هى:

١/٢ تنظيم المهام اللازمة للتدريب فى حصة الورشة وهى:

أ- توزيع الطلاب على أماكنهم فى الورشة (٨٠,٦%).

ت-توزيع الخامات والأدوات والأجهزة لكل طالب أو مجموعة حسب متطلبات الموقف التدريبى (٧٩,٤%).

٢/٢- توضيح الأهداف المطلوبة من الطلاب لتنفيذ التمرين/ التمارين العملية (٧٩,٤%).

٣/٢- إتاحة الفرصة للطلاب لممارسة التدريب بأنفسهم (٧٧,٦%).

٤/٢- شرح خطوات العمل المطلوبة من الطلاب لتنفيذ التمرين / التمارين العملية (٧٧,٤%).

٣- أداءات وصل فيها معلمى ومعلمات التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة إلى المستوى الجيد الذى يمثل نسبة تتراوح ما بين (٦٥% : ٧٤,٩) هى:

١/٣ الإشراف على الطلاب ومتابعتهم أثناء التدريب، توجيههم إلى:

أ- استخدام الخامات والأدوات والأجهزة بطريقة اقتصادية (٧٤%).

ب- الأخطاء الواجب تجنبها (٧٣,٢%).

٢/٣ إزالة الخوف والرهبة من نفوس الطلاب عند استخدام الأجهزة والآلات (٧٣%).

٣/٣ الإشراف على الطلاب ومتابعتهم أثناء التدريب وتوجيههم إلى:

أ- الالتزام بدقة وجودة التدريب/ الإنتاج (٧١%).

ب- مراعاة احتياجات الأمن الصناعى، والسلامة المهنية (٧٠,٤%).

٤/٣ حـث دافعـية الطلاب من خلال ربط موضوع التدريب باهتماماتهم وميولهم وقدراتهم (٦٦,٨%).

٤- أداءات وصل فيها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة إلى المستوى المقبول الذى يمثل نسبة تتراوح ما بين (٥٠%: ٦٤,٩%) هى:

١/٤ تقويم أداء الطلاب فى آخر حصة الورشة للتأكد من اكتسابهم للمهارات المطلوبة وتسجيل نتائج التقويم بدفتر المكتب (٦٤,٤%).

٢/٤ الإشراف على الطلاب ومتابعتهم أثناء التدريب، وتوجيههم إلى مراجعة كل طالب لعمل زميله السابق له فى ترتيب العمل (٦٣,٦%).

٥- لم يوجد أى أداء قام به معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية وحصل على تقدير ضعيف (أقل من ٥٠%).

<u>المحور الثالث: مستوى تقويم الأداءات التى يقوم بها معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بعد حصة الورشة:</u>

١- لم يصل معلمو ومعلمات التدريبات المهنية فى أى أداء من الأداءات التى يقومون بها بعد حصة الورشة إلى المستوى الممتاز الذى يمثل نسبة ٨٥% فأكثر.

٢- أداءات وصل فيها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية بعد حصة الورشة إلى المستوى الجيد جداً الذى يمثل نسبة تتراوح ما بين (٧٥%: ٨٤,٥) هى:

١/٢- إعادة وضع الأدوات والأجهزة فى أماكنهم (٧٦,٦%).

٢/٢- استلام مشغولات الطلاب لتخزينها (٧٦,٢%).

٣- أداءات وصل فيها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية بعد حصة الورشة إلى المستوى الجيد الذى يمثل نسبة تتراوح ما بين (٦٥%: ٧٤,٩%) هى:

١/٣ تنظيم مجموعات من الطلاب للقيام بعدة أعمال تحت إشراف المعلم هى:

أ- الكشف الدورى على الأجهزة والآلات وتحديد الأعطال، وإصلاحها (٧١,٦%).

ب- تنظيف الورشة (٧٠,٨%).

٢/٣ إبلاغ هيئة الأبنية التعليمية بالأعطال الجسيمة لعمل الصيانة والإصلاح اللازم (٦٧%).

٤- أداءات وصل فيها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية بعد حصة الورشة إلى المستوى المقبول الذى يمثل نسبة تتراوح ما بين (٥٠%: ٦٤,٩%) هى:

١/٤ الاشتراك مع إدارة المدرسة فى الأعمال الإدارية، والإشرافية، والتنظيمية، وأعمال سير الامتحانات (٥٨%).

٢/٤ تنظيم جماعات النشاط المدرس الطلابية (٥٣,٨%).

٥- أداءات وصــل فيها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية بعد حصة الورشة إلى المستوى الضعيف الذى يمثل نسبة (أقل من ٥٠%) هى:

١/٥ تنظــيم رحـــلات وزيارات ميدانية لبعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية فى المجتمع المحلى (٣٢,٤%).

٢/٥ تنظــيم تدريــب للطـــلاب فـــى إحدى الورش الصناعية فى المنطقة المحيطة بالمدرسة (٣٢%).

٣/٥ الاشتراك فى مشروع رأس المال الدائم "المدرسة كوحدة منتجة" (٣١,٦%).

مناقشة عامة للنتائج السابقة:

أولاً: جميع النتائج تبين أن معلمى ومعلمات التدريبات المهنية أفراد عينة البحث وصلت إلى مستوى جيد فى جميع الفقرات/الأداءات فيما عدا الآتى:

١- تقويــم أداء الطـــلاب فى آخر حصة الورشة للتأكد من اكتسابهم للمهارات المطلوبة، وتسجيل نتائج التقويم بدفتر المكتب بنسبة (٦٤,٤%).

٢- الإشـــراف علـــى الطلاب ومتابعتهم أثناء التدريب وتوجيههم إلى مراجعة كل طالب لعمل زميله السابق له فى ترتيب العمل بنسبة (٦٣,٦%).

٣- الأنشطة الطلابية بنسبة (٦١,٢%).

٤- الاشـــتراك مع إدارة المدرسة فى الأعمال الإدارية، والإشرافيه، والتنظيمية، وأعمال سير الامتحانات بنسبة (٥٨%).

٥- الأســـئلة التقويمية (وضع أسئلة تقويمية للنواحى المهارية وفق قائمة تحقق Check List موضوعية) بنسبة (٥٤,٦%).

٦- تنظيم جماعات النشاط المدرسى الطلابية بنسبة (٥٣,٨%).

٧- تنظــيم رحلات وزيارات ميدانية لبعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية فى المجتمع المحلى بنسبة (٣٢,٤%).

٨- تنظــيم تدريــب للطلاب فى إحدى الورش الصناعية فى المنطقة المحيطة بالمدرسة بنسبة (٣٢%).

٩- الاشتراك فى مشروع رأس المال الدائم (المدرسة كوحدة منتجة) بنسبة (٣١,٦%).

ويفسر هذا الانخفاض عن المستوى المأمول بالآتى:

١- لا يؤدى معلم التدريبات المهنية المهام الموكولة إليه إلا إذا كان هناك تعليمات إدارية واضحة، وثواب وعقاب مثلاً: معلم التدريبات غير مجبر بالأنشطة المدرسية وتنظيم الـرحلات التعليمـية، وتدريب الطلاب فى مؤسسات البيئة المحلية، أو الاشتراك فى مشـروعات رأس المـال، ولا يوجـد تقدير مادى أو معنوى للمعلم الذى يباشر هذه المهام.

٢- نلـتمس العذر لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية عند تقويم المهارات العملية تقويماً موضوعياً لغياب هذه المقاييس.

ثانياً: ترتفع النسبة المئوية لمستوى الأداء وتقترب من المستوى المأمول مثل:

١- حصـر حـالات غـياب وتأخير الطلاب فى كل حصة بدقة وتسجيلها بدفتر المكتب (٨٨,٢%).

٢- الالتزام بالمنهج المقرر وفق الخطة الزمنية المحددة (٨٤,٦%).

ونفسر ذلك بوجود متابعة صارمة لهذين الأدائين الأول من قبل إدارة المدرسة، والثانى من قبل الإشراف، والتوجيه الفنى.

السؤال الثانى... ونتائجه:

ما مستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة على أداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بمـــدارس التعلـــيم الثانوى الفنى الصناعى كما قيست باستمارة الأداء المستخدمة فى البحث الراهن؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات التكرارية، والنسبة المئوية، والترتيب التـــنازلى، ويوضـــح الجـــدول التالى مستوى العوامل الشخصية المؤثرة على أداءات معلمى التدريـــبات المهنية بالمدارس الثانوية الصناعية من واقع تقديرات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية من خلال استمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن:

جدول (٨)

يوضح مستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية

بنود وعناصر تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلم التدريبات المهنية	ضعيف		مقبول		جيد		جيد جداً		ممتاز		المتوسط	% للأداء	الترتيب
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
١- قابليته للتعلم:													
١/١ حضور برامج التدريب المستمر أثناء الخدمة التى تنظمها (الإدارة –المديرية–الوزارة).	١٣٠	٦٦,٣	١٠	٥,١	١٩	٩,٧	١٩	٩,٧	١٨	٩,٢	١,٩٠	٣٨	٢
٢/١ مواصلة التعليم فى دراسات أعلى.	١٥٥	٧٩,١	٧	٣,٦	١٦	٨,٢	٩	٤,٦	٩	٤,٦	١,٥٢	٣٠,٤	٦
٣/١ القراءة والإطلاع فى الكتب والمجلات العلمية الحديثة.	٩٩	٥٠,٥	١١	٥,٦	٤٣	٢١,٩	٢٥	١٢,٣	١٨	٩,٢	٢,٢٤	٤٤,٨	١
٤/١ المشاركة فى ندوات ومؤتمرات نقابة المهن التعليمية للاستفادة منها مهنياً.	١٤٤	٧٣,٥	٨	٤,١	١٦	٨,٢	١٣	٦,٦	١٥	٧,٧	١,٧١	٣٤,٢	٤
٥/١ المشاركة فى برامج التدريب بنقابة التطبيقيين للاستفادة منها فنياً.	١٥٦	٧٩,٦	٦	٣,١	١٨	٩,٢	٨	٤,١	٨	٤,١	١,٥٠	٣٠	٧
٦/١ الاشتراك فى المؤتمرات والندوات العلمية.	١٥٧	٨٠,١	٤	٢	١٥	٧,٧	١٠	٥,١	١٠	٥,١	١,٥٣	٣٠,٦	٥
٧/١ الرحلات والزيارات لمواقع التدريب الانتاجى.	١٣٨	٧٠,٤	١١	٥,٦	١٤	٧,١	١٣	٦,٦	٢٠	١٠,٢	١,٨١	٣٦,٢	٣
٢- العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية / التعلمية الآتى بيانهم:													
١/٢ الطلاب.	١٦	٨,٢	١٧	٨,٧	٢٩	١٤,٨	٤٩	٢٥	٨٥	٤٣,٤	٣,٨٧	٧٧,٤	٣
٢/٢ المعلمين/ الإداريين/ الفنيين/ العمال.	٢	١	٣	١,٥	٤٤	٢٢,٤	٥٩	٣٠,١	٨٨	٤٤,٩	٤,١٦	٨٣,٢	٢
٣/٢ الرؤساء.	٢	١	٣	١,٥	٣٧	١٨,٩	٦٢	٣١,٦	٩٢	٤٦,٩	٤,٢٢	٨٤,٤	١

تابع جدول (٨)

بنود وعناصر تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلم التدريبات المهنية	ضعيف		مقبول		جيد		جيد جداً		ممتاز		المتوسط	% للأداء	الترتيب
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
٤/٢ أولياء الأمور.	٢٦	١٣,٣	١٩	٩,٧	٤٢	٢١,٤	٤١	٢٠,٩	٦٨	٣٤,٧	٣,٥٤	٧٠,٨	٤
٥/٢ أصحاب الورش الصناعية المحيطة بالمدرسة.	٩٧	٤٩,٥	٢٤	١٢,٢	٢٣	١١,٧	٢٤	١٢,٢	٢٨	١٤,٣	٢,٣٠	٤٦	٦
٦/٢ أصحاب المؤسسات الصناعية والإنتاجية بالمجتمع المحلى.	١١١	٥٦,٦	١٢	٦,١	٩	٤,٦	٣٠	١٥,٣	٣٤	١٧,٣	٢,٣١	٤٦,٢	٥
٣- بعض الخصائص الشخصية لمعلم التدريبات المهنية هى:													
أ- الخصائص العامة:													
١- حسن الهندام والمظهر.	١٢	٦,١	٢٣	١١,٧	٢٣	١١,٧	٥٦	٢٨,٦	٨٢	٤١,٨	٣,٨٨	٧٧,٦	٢
٢- حسن الخلق وطيب السمعة.	٢	١	١٣	٦,٦	٣٣	١٦,٨	٦٣	٣٢,١	٨٥	٤٣,٤	٤,١٠	٨٢	١
٣- سريع البديهة.	١٦	٨,٢	١٨	٩,٢	٣٤	١٧,٣	٥٧	٢٩,١	٧١	٣٦,٢	٣,٧٦	٧٥,٢	٧
٤- يمتلك روح الفكاهة والدعابة.	١٩	٩,٧	٢٠	١٠,٢	٣٩	١٩,٩	٦٠	٣٠,٦	٥٨	٢٩,٦	٣,٦٠	٧٢	٨
٥- قوة الشخصية.	٦	٣,١	٢٦	١٣,٣	٣٢	١٦,٣	٦٣	٣٢,١	٦٩	٣٥,٢	٣,٨٣	٧٦,٦	٥
٦- الاتزان النفسى والانفعالي.	٤	٢	٢٩	١٤,٨	٣٠	١٥,٣	٥٦	٢٨,٦	٧٧	٣٩,٣	٣,٨٨	٧٧,٦	٣
٧- اعتزازه بكرامته وثقته بنفسه.	١٠	٥,١	٢٦	١٣,٣	٢٨	١٤,٣	٥٤	٢٧,٦	٧٨	٣٩,٨	٣,٨٤	٧٦,٨	٤
٨- الدقة فى تقدير الأمور.	١٥	٧,٧	٢١	١٠,٧	٣١	١٥,٨	٥٤	٢٧,٦	٧٥	٣٨,٣	٣,٧٨	٧٥,٦	٦
ب- الخصائص الانضباطية لشخصية المعلم:													
١- الانتظام فى الحضور والإنصراف فى المواعيد المقررة.	٧	٣,٦	١٢	٦,١	٢٩	١٤,٨	٤٣	٢١,٩	١٠٥	٥٣,٦	٤,١٦	٨٣,٢	٤
٢- حضور طابور الصباح.	١٥	٧,٧	١٣	٦,٦	٢٨	١٤,٣	٣١	١٥,٨	١٠٩	٥٥,٦	٤,٠٥	٨١	٦
٣- حفظ النظام داخل المدرسة، واصطحاب الطلاب إلى الورش.	١٧	٨,٧	٢٣	١١,٧	١٨	٩,٢	٣٧	١٨,٩	١٠١	٥١,٥	٣,٩٣	٧٨,٦	٨
٤- عدم تعرضه للتحقيق، وتوقيع الجزاء التأديبى أو الجنائى عليه.	٨	٤,١	٤	٢	١١	٥,٦	٣٧	١٨,٩	١٣٦	٦٩,٤	٤,٤٧	٨٩,٤	١

تابع جدول (٨)

بنود وعناصر تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلم التدريبات المهنية	ضعيف		مقبول		جيد		جيد جداً		ممتاز		المتوسط	% للأداء	الترتيب
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
٥- عدم ارتكاب مخالفات قانونية مثل:													
١/٥ الاستخدام السيء للحق فى الاجازات.	١٤	٧,١	٣	١,٥	١٦	٨,٢	٥٥	٢٨,١	١٠٨	٥٥,١	٤,٢٢	٨٤,٤	٣
٢/٥ الضغط على الطلاب لأخذ الدروس الخصوصية.	١٠	٥,١	٤	٢	١٤	٧,١	٥٠	٢٥,٥	١١٨	٦٠,٢	٤,٣٤	٨٦,٨	٢
٣/٥ التلفظ بألفاظ نابية للطلاب.	١٨	٩,٢	١٦	٨,٢	٤٥	٢٣	٦٧	٣٤,٢	٥٠	٢٥,٥	٣,٥٩	٧١,٨	٩
٤/٥ التدخين داخل حصة الورشة أو المدرسة.	٢٨	١٤,٣	٧	٣,٦	١٤	٧,١	٢٦	١٣,٣	١٢١	٦١,٧	٤,٠٥	٨١	٧
٦- عدم تناول الطعام أثناء وجود الطلبة.	٣٣	١٦,٨	١٠	٥,١	٤٢	٢١,٤	٤٥	٢٣	٦٦	٣٣,٧	٣,٥٢	٧٠,٤	١٠
٧- عدم عمل أى صداقات غير محترمة مع بعض الطلبة تهدر من احترام وكرامة المعلم.	١٢	٦,١	٥	٢,٦	٣٠	١٥,٣	٦١	٣١,١	٨٨	٤٤,٩	٤,٠٦	٨١,٢	٥
ج- الخصائص الخلقية لشخصية المعلم هى:													
١- يقدر الوقت مع الحماس للعمل.	٢٤	١٢,٢	١٨	٩,٢	٢٧	١٣,٨	٦٥	٣٣,٢	٦٢	٣١,٦	٣,٦٣	٧٢,٦	٧
٢- يستفيد من النقد الموضوعى فى تطوير أدائه.	٣٣	١٦,٨	٦	٣,١	٣٠	١٥,٣	٦٩	٣٥,٢	٥٨	٢٩,٦	٣,٥٨	٧١,٦	٨
٣- يتحمل المسئولية فى نطاق عمله.	١٠	٥,١	٢٠	١٠,٢	٣٤	١٧,٣	٦٠	٣٠,٦	٧٢	٣٦,٧	٣,٨٤	٧٦,٨	٣
٤- يتقبل الأفكار الجديدة المبتكرة.	٢٦	١٣,٣	١٢	٦,١	٢٠	١٠,٢	٦٥	٣٣,٢	٧٣	٣٧,٢	٣,٧٥	٧٥	٦
٥- يعدل فى التعامل مع الطلاب.	١٢	٦,١	٢٢	١١,٢	٢٠	١٠,٢	٦١	٣١,١	٨١	٤١,٣	٣,٩٠	٧٨	٢
٦- يرغب فى تدريب الطلاب ورفع مستواهم المهارى.	١٧	٨,٧	١٦	٨,٢	٣٥	١٧,٩	٤٦	٢٣,٥	٨٢	٤١,٨	٣,٨٢	٧٦,٤	٥
٧- يتعاون مع زملائه، ويساعدهم فى أداء العمل	٣	١,٥	١٣	٦,٦	٣٢	١٦,٣	٤٩	٢٥	٩٩	٥٠,٥	٤,١٦	٨٣,٢	١
٨- يحب عمله ويتقن فى أدائه	١٨	٩,٢	٢١	١٠,٧	٢٤	١٢,٢	٤٥	٢٣	٨٨	٤٤,٩	٣,٨٤	٧٦,٨	٤
المجموع الكلى لمستوى تقديرات العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية											١٣٤,١٧	٦٨,٨١	

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن مستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمـــى ومعلمـــات التدريـــبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الـــثلاث يـــتحدد فى ضوء خمسة مستويات هى (ضعيف "أقل من ٥٠%"-مقبول "من ٥٠%: ٦٤,٩%"-جـــيد مـــن "٦٥%: ٧٤,٩%"-جـــيد جداً من "٧٥%:٨٤,٩%"-ممتاز "من ٨٥% فأكـــثر") وتـــدور العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية وفق ثلاثة محاور هى:

أ- القابلية للتعلم.

ب- العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية /التعلمية.

ج- بعض الخصائص الشخصية، وتتضمن:

١- الخصائص العامة لشخصية المعلم.

٢- الخصائص الانضباطية لشخصية المعلم.

٣- الخصائص الخلقية لشخصية المعلم.

ويتم عرض المحاور الثلاثة السابقة فى ضوء المستويات المشار اليها سلفاً تفصلياً فيما يلى:

المحـــور الأول: مستوى تقويم العوامل الشخصية التى تتعلق بقابلية معلمى ومعلمات التدريبات المهنية للتعلم:

لـــم يصل مستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية، والتى تتعلق بالقابلية للتعلم الى أى مستوى من المستويات التالية:

- الممتاز ونسبته (٨٥% فأكثر) .
- الجيد جداً ونسبته تتراوح ما بين (٧٥: ٨٤,٩%).
- الجيد ونسبته تتراوح ما بين (٦٥: ٧٤,٩%).
- المقبول ونسبته تتراوح ما بين (٥٠: ٦٤,٩%).

بينما كان المستوى فى جميع أبعاد القابلية للتعلم لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ضعيفاً وفق الترتيب التنازلى التالى:

١- القراءة والاطلاع فى الكتب والمجلات العلمية الحديثة (٤٤,٨%).

٢- حضـــور بـــرامج التدريب المستمر أثناء الخدمة التى تنظمها(الإدارة-المديرية-الوزارة) (٣٨%).

٣- الرحلات والزيارات لمواقع التدريب الانتاجى (٣٦,٢%).

٤- المشاركة فى ندوات ومؤتمرات نقابة المهن التعليمية للاستفادة منها مهنياً (٣٤,٢%).

٥- الاشتراك فى المؤتمرات والندوات العلمية (٣٠,٦%).

٦- مواصلة التعليم فى دراسات أعلى (٣٠,٤%).

٧- المشاركة فى برامج التدريب بنقابة التطبيقيين للاستفادة منها فنياً (٣٠%).

المحـــور الثانى: مستوى تقويم العوامل الشخصية التى تتعلق بعلاقة معلمى ومعلمات التدريـــبات المهنـــية الطيـــبة مع أطراف العملية التعليمية/ التعلمية مرتبة ترتيباً تنازلياً:

العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية / التعلمية الآتى بيانهم:

١- الرؤساء بنسبة (٨٤,٤%) بتقدير جيد جداً.

٢- المعلمين /الإداريين/الفنيين/العمال بنسبة (٨٣,٢%) بتقدير جيد جداً.

٣- الطلاب بنسبة (٧٧,٤%) بتقدير جيد جداً.

٤- أولياء الأمور بنسبة (٧٠,٨%) بتقدير جيد.

٥- أصحاب المؤسسات الصناعية والانتاجية بالمجتمع المحلى (٤٦,٢%) بتقدير ضعيف.

٦- أصحاب الورش الصناعية المحيطة بالمدرسة بنسبة (٤٦%) بتقدير ضعيف.

لم يرقى أى عامل من العوامل السابقة إلى المستوى الممتاز.

المحور الثالث: مستوى تقويم الخصائص الشخصية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية:

أ- فيما يتعلق بمستوى تقويم الخصائص الشخصية لدى معلمى ومعلمات التدريبات مرتبة ترتيباً تنازلياً:

١- حسن الخلق وطيب السمعة (٨٢%) بتقدير جيد جداً.

٢- حسن الهندام والمظهر (٧٧,٦%) بتقدير جيد جداً.

٣- الاتزان النفسى والانفعالى (٧٧,٦%) بتقدير جيد جداً.

٤- اعتزازه بكرامته وثقته بنفسه (٧٦,٨%) بتقدير جيد جداً.

٥- قوة الشخصية بنسبة (٧٦,٦%) بتقدير جيد جداً.

٦- الدقة فى تقدير الأمور بنسبة (٧٥,٦%) بتقدير جيد جداً.

٧- سريع البديهة بنسبة (٧٥,٢%) بتقدير جيد جداً.

٨- يمتلك روح الفكاهة والدعابة بنسبة (٧٢%) بتقدير جيد.

ولم يرقى أى عامل من عوامل الشخصية السابقة إلى المستوى الممتاز.

ب- فيما يتعلق بمستوى تقويم الخصائص الانضباطية لشخصية معلمى ومعلمات التدريبات المهنية مرتبة ترتيباً تنازلياً:

١- عـــدم تعرضــــه للتحقـــيق، وتوقيع الجزاء التأديبى أو الجنائى عليه (٨٩,٤%) بتقدير ممتاز.

٢- عدم ارتكاب مخالفات قانونية مثل:

١/٢ الضغط على الطلاب لأخذ الدروس الخصوصية (٨٦,٨%) بتقدير ممتاز.

٢/٢ الاستخدام السيء للحق فى الإجازات (٨٤,٤%) بتقدير جيد جداً.

٣- الانتظام فى الحضور والانصراف فى المواعيد المقررة (٨٣,٢%) بتقدير جيد جداً.

٤- عدم عمل أى صداقات غير محترمة مع بعض الطلبة تهدر من إحترام وكرامة المعلم (٨١,٢%) بتقدير جيد جداً.

٥- حضور طابور الصباح (٨١%) بتقدير جيد جداً.

٦- عدم التدخين داخل حصة الورشة أو المدرسة (٨١%) بتقدير جيد جداً.

٧- حفظ النظام داخل المدرسة، وإصطحاب الطلاب إلى الورشة (٧٨,٦%) بتقدير جيد.

٨- عدم التلفظ بألفاظ نابية للطلاب (٧١,٨%) بتقدير جيد.

٩- عدم تناول الطعام أثناء وجود الطلبة فى حصة الورشة (٧٠,٤%) بتقدير جيد.

ج-فـــيما يتعلق بمستوى تقويم الخصائص الخلقية لشخصية معلمى ومعلمات التدريبات المهنية مرتبة ترتيباً تنازلياً:

١- يتعاون مع زملائه، ويساعدهم فى أداء العمل (٨٣,٢%) بتقدير جيد جداً.

٢- يعدل فى التعامل مع الطلاب (٧٨%) بتقدير جيد جداً.

٣- يتحمل المسئولية فى نطاق عمله (٧٦,٨%) بتقدير جيد جداً.

٤- يحب عمله ويتفان فى أدائه (٧٦,٨%) بتقدير جيد جداً.

٥- يرغب فى تدريب الطلاب ورفع مستواهم المهارى (٧٦,٤%) بتقدير جيد جداً.

٦- يتقبل الأفكار الجديدة المبتكرة (٧٥%) بتقدير جيد جداً.

٧- يقدر الوقت مع الحماس للعمل (٧٢,٦%) بتقدير جيد.

٨- يستفيد من النقد الموضوعى فى تطوير أدائه (٧١,٦%) بتقدير جيد.

<u>مناقشة عامة للنتائج:</u>

- القابلية للتعلم لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بعناصرها السبع منخفضة نسبياً بين (٣٠%)، (٤٤,٨%).

ويفســر ذلــك بأن غالبية معلمى ومعلمات التدريبات المهنية حاصلين على مؤهلات منتهية، ولا يمكنهم مواصلة التعليم الأعلى.

- يــرتفع مســتوى العلاقات الطيبة مع معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ورؤسائهم، زملائهــم بنســب (٨٤,٤%)، (٨٣,٢%) على التوالى. وقد يرجع ذلك إلى متطلبات الاحتكاك اليومى، وتجنباً للمشكلات.
- يــنخفض مســتوى العلاقــات بيــن معلمــى ومعلمات التدريبات المهنية، وأصحاب المؤسســات الصــناعية والإنتاجــية بالمجــتمع المحلى، وأيضاً مع أصحاب الورش الصناعية المحيطة بالمدرسة بنسب (٤٦,٢%)، (٤٦%) على التوالى.

ويفسر ذلك بعدم وجود قانون ملزم لهم بتكوين مثل هذه العلاقات.

- ترتفع الخصائص الشخصية لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية المتعلقة بحسن الخلق، وطيب السمعة بنسبة (٨٢%) وهذا من التقاليد المرتبطة بشخصية المعلم بوجه عام.
- يرتفع مستوى عدم إرتكاب مخالفات قانونية مثل:

١- الضغط على الطلاب لأخذ الدروس الخصوصية (٨٦,٨%).

٢- الاستخدام السيء للحق فى الاجازات (٨٤,٤%).

ويفسر ارتفاع مستوى الأداء الأول إلى أن التدريبات المهنية لا يتم إكتسابها إلا من خــلال الممارسة العملية داخل حصة الورشة، وذلك لا يتوافر فى الدروس الخصوصية. أمــا ارتفــاع مستوى الأداء الثانى قد يرجع لوجود قانون ملزم بعدم استخدام الاجازات الرسمية أثناء العام الدراسى.

- تصــل نسبة الانتظام فى الحضور والإنصراف فى المواعيد المقررة إلى (٨٣,٢%)، وتــتعلق بالشخصــية الانضــباطية لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية لوجود قواعد إدارية تلزم المعلم بهذا السلوك.
- تصــل نسبة التعاون مع الزملاء، ومساعدتهم فى أداء العمل إلى (٨٣,٢%)، وتتعلق بالشخصية الخلقية لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية لأن ذلك يفيده عند التغيب لعمل إضافى بأجر (مبدأ التكافل).
- كمــا تصــل نسبة العدل فى التعامل مع الطلاب (٧٨%)، وتتعلق بالشخصية الخلقية لمعلمــى ومعلمــات التدريبات المهنية، وقد يرجع ذلك إلى أن طلاب التعليم الثانوى الفنى الصناعى كبار السن، وقد يضايقونه إذ لم يكن عادلاً.
- وسيتم تفسير النتائج بصورة عامة وفق المعيار محكى المرجع كما يلى:

السؤال الثالث ... ونتائجه:

ما مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بمــدارس التعلــيم الثانوى الفنى الصناعية نظام السنوات الثلاث (الدرجة الكلية) كما قيس باستمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات التكرارية، والنسبة المئوية للأداء/ للإنجاز، والترتيب التنازلى، ويوضح الجدول التالى مستوى أداء معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصــية المؤثرة فى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث بصــورة إجمالية من تقديرات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية من خلال استمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن:

جدول (٩)

يوضح مستوى التقدير العام لتقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية

مجال التقويم	النهاية العظمى	المتوسط	% للأداء	الترتيب
أولاً: أداءات قبل حصة الورشة.	١٠٥	٨٠,٦٨	٧٦,٨٤	١
ثانياً: أداءات أثناء حصة الورشة.	٧٠	٥١,٩٦	٧٤,٢٣	٢
ثالثاً: أداءات بعد حصة الورشة.	٥٠	٢٨,٧٧	٥٧,٥٤	٣
المجموع الكلى	٢٢٥	١٦١,٤١	٧١,٧٤	جيد
رابعــاً: العوامــل الشخصية المؤثرة فى				
أداءات المعلم:	٣٥	١٢,٢١	٣٤,٨٩	٥
١- القابلية للتعلم.	٣٠	٢٠,٣٩	٦٧,٩٧	٤
٢- العلاقات الطيبة.				
٣- الخصائص الشخصية:	٤٠	٣٠,٦٨	٧٦,٧	٢
أ- خصائص عامة.	٥٠	٤٠,٣٨	٨٠,٧٦	١
ب- خصائص انضباطية.	٤٠	٣٠,٥١	٧٦,٢٨	٣
ج- خصائص خلقية.				
المجموع الكلى	١٩٥	١٣٤,١٧	٦٨,٨١	جيد
مرتبة الكفاية/ التقدير العام	٤٢٠	٢٩٥,٥٨	٧٠,٣٨	جيد

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح ما يلى:

- **أن متوسـط درجـات مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث يتراوح ما بين (٥٧,٥٤%: ٧٦,٨٤%) وفق الترتيب التنازلى التالى:**

١- أداءات معلمـى ومعلمات التدريبات المهنية قبل حصة الورشة بنسبة (٧٦,٨٤%) بتقدير جيد جداً.

٢- أداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة بنسبة (٧٤,٢٣%) بتقدير جيد.

٣- أداءات معلمـى ومعلمات التدريبات المهنية بعد حصة الورشة بنسبة (٥٧,٥٤%) بتقدير مقبول.

- **أن متوسـط درجات مستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريـبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث يتراوح ما بين (٣٤,٨٩%، ٨٠,٧٦%) وفق الترتيب التنازلى التالى:**

١- الخصـائص الانضباطية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية (٨٠,٧٦%) بتقدير جيد جداً.

٢- الخصـائص الشخصية العامة لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية (٧٦,٧%) بتقدير جيد جداً.

٣- السمات الخلقية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية (٧٦,٢٨%) بتقدير جيد جداً.

٤- العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية / التعلمية (٦٧,٩٧%) بتقدير جيد.

٥- القابلية للتعلم لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية (٣٤,٨٩%) بتقدير ضعيف.

- **أن متوسـط درجات مستوى تقويم الأداء بصفة عامة، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء (الدرجة الكلية) لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية نظام السنوات الثلاث بنسبة إنجاز (٧٠,٣٨%) بتقدير جيد.**

السؤال الرابع .... ونتائجه:

ما حجم تأثير العوامل الشخصية التالية:

١- قابلية معلم التدريبات المهنية للتعلم.

٢- علاقات معلم التدريبات المهنية الطيبة بأطراف العملية التعليمية والتعلمية.

٣- بعض الخصائص الشخصية لمعلم التدريبات المهنية، والتى تتعلق بالخصائص التالية:

٣/١ الخصائص العامة لشخصية المعلم.

٣/٢ الخصائص الانضباطية لشخصية المعلم.

٣/٣ الخصائص الخلقية لشخصية المعلم.

على الأداءات التى يقوم بها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية التالية:

١- أداءات قبل حصة الورشة.

٢- أداءات أثناء حصة الورشة.

٣- أداءات بعد حصة الورشة.

وذلك بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، كما قيس باستمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية المستخدمة فى البحث الراهن؟

وللإجابة على السؤال السابق قام الباحث بتحليل بيانات وتقديرات أفراد عينة البحث البالغ عددهم (١٩٦) معلم ومعلمة بمدارس التعليم الفنى الصناعى بمحافظات القاهرة، والجيزة، وأسيوط، الشرقية، والدقهلية، ثم قام بحساب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient بين أبعاد العوامل الشخصية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية المشار إليها سلفاً، والأداءات التى يقوم بها معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث المشار إليها سلفاً، وأيضاً قام بحساب حجم التأثير من معامل ارتباط بيرسون رغم أنه فى حد ذاته حجم تأثير وإنما وضع جلاس CLESS (١٩٩٤) علاقة لمعرفة حجم التأثير $CLESS_R$، وهى أحدث علاقة نشرت (١٩٩٤).

(رشدى فام منصور، ١٩٩٧، ص ص ٧٢-٧٣)

ويوضح الجدول التالى نتائج معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient (r_p)، ودلالته الإحصائية، وحجم التأثير $CLESS_R$ لمعرفة تأثير المتغير المستقل (العوامل الشخصية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية)، على المتغير التابع (الأداءات التى يقوم بها معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث.

وأيضاً تم حساب معامل الارتباط سبيرمان Spearman Correlation Coefficient لتأكيد المعنى فى بعض أبعاد عناصر التقويم:

جدول (١٠)

يوضح درجة الارتباط بين العوامل الشخصية لمعلم التدريبات المنهية، والأداءات التى يقوم بها بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية باستخدام معاملى الارتباط بيرسون، وسبيرمان، وحجم التأثير $CLESS_R$

عناصر التقويم	أداءات يقوم بها معلم التدريبات المهنية (ن= ١٩٦)											
	قبل حصة الورشة			أثناء حصة الورشة			بعد حصة الورشة			الدرجة الكلية للأداء		
	r_p	$CLESS_R$	r_S	r_p	$CLESS_R$	r_S	r_p	$CLESS_R$	r_S	r_p	$CLESS_R$	r_S
القابلية للتعلم	٠,٤٢ ٠,٠٠٠٠	٠,٦٤ كبير جداً	٠,٤٣ ٠,٠٠٠	٠,٤٢ ٠,٠٠٠٠	٠,٦٤ كبير جداً	٠,٤٥ ٠,٠٠٠	٠,٤٢ ٠,٠٠٠٠	٠,٦٤ كبير جداً	٠,٤٩ ٠,٠٠٠	٠,٤٦ ٠,٠٠٠	٠,٦٥ كبير جداً	٠,٥٠ ٠,٠٠٠
العلاقات الطيبة	٠,٦٧ ٠,٠٠٠٠	٠,٧٣ كبير جداً	٠,٦٣ ٠,٠٠٠	٠,٦٨ ٠,٠٠٠٠	٠,٧٤ كبير جداً	٠,٥٩ ٠,٠٠٠	٠,٦٩ ٠,٠٠٠٠	٠,٧٤ كبير جداً	٠,٦٢ ٠,٠٠٠	٠,٧٣ ٠,٠٠٠	٠,٧٦ كبير جداً	٠,٦٨ ٠,٠٠٠
الخصائص العامة للشخصية	٠,٦٨ ٠,٠٠٠٠	٠,٧٤ كبير جداً	٠,٦٢ ٠,٠٠٠	٠,٧٩ ٠,٠٠٠٠	٠,٧٩ كبير جداً	٠,٦٤ ٠,٠٠٠	٠,٧٨ ٠,٠٠٠٠	٠,٧٨ كبير جداً	٠,٦٤ ٠,٠٠٠	٠,٨٠ ٠,٠٠٠	٠,٨٠ كبير جداً	٠,٧ ٠,٠٠٠
الخصائص الانضباطية للشخصية	٠,٣٩ ٠,٠٠٠٠	٠,٦٣ كبير جداً	٠,٣٨ ٠,٠٠٠	٠,٥٤ ٠,٠٠٠٠	٠,٦٨ كبير جداً	٠,٤٦ ٠,٠٠٠	٠,٥٥ ٠,٠٠٠٠	٠,٦٩ كبير جداً	٠,٥٣ ٠,٠٠٠	٠,٥١ ٠,٠٠٠	٠,٦٧ كبير جداً	٠,٤٩ ٠,٠٠٠
الخصائص الخلقية للشخصية	٠,٧٢ ٠,٠٠٠٠	٠,٧٦ كبير جداً	٠,٦٥ ٠,٠٠٠	٠,٨٢ ٠,٠٠٠٠	٠,٨١ كبير جداً	٠,٦٧ ٠,٠٠٠	٠,٨١ ٠,٠٠٠٠	٠,٨٠ كبير جداً	٠,٧١ ٠,٠٠٠	٠,٨٤ ٠,٠٠٠	٠,٨٢ كبير جداً	٠,٧٥ ٠,٠٠٠
الدرجة الكلية للعوامل الشخصية	٠,٧٣ ٠,٠٠٠٠	٠,٧٦ كبير جداً	٠,٦٨ ٠,٠٠٠	٠,٨٣ ٠,٠٠٠٠	٠,٨١ كبير جداً	٠,٧١ ٠,٠٠٠	٠,٨٣ ٠,٠٠٠٠	٠,٨١ كبير جداً	٠,٧٣ ٠,٠٠٠	٠,٨٥ ٠,٠٠٠	٠,٨٢ كبير جداً	٠,٧٨ ٠,٠٠٠

يشير الرمز (٠,٠٠٠) إلى أن الارتباط دال عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٠١)، $CLESS_R$ إلى حجم التأثير

بالـــنظر إلـــى بـــيانات الجـــدول الســـابق يتضـــح أن معـــامل الارتـــباط لبيرسون Person Correlation Coefficient (r_p) ، معـــامل الارتـــباط لسبيرمان Spearman Correlation Coefficient (r_p) بين درجة تقييم مستوى الأداءات التى يقوم بها معلم التدريبات المهنية، ودرجة تقييم مستوى العوامل الشخصية لدى معلم التدريبات المهنية هو فى جمـــيع أبعادهمـــا يـــتراوح ما بين (٠,٣٨: ٠,٨٥) وهى قيم جميعها دال عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٠١).

ولمعرفة حجم تأثير العوامل الشخصية لدى معلم التدريبات المهنية على الأداءات التى يقوم بها حسب ($CLESS_R$) لمعاملات الارتباط المتعلقة لبيرسون فوجد أن جميعها يتراوح ما بيـــن (٠,٦٣: ٠,٨٢) وهـــى قـــيم جميعها ذات حجم تأثير كبير جداً، وهذه النتيجة تعنى أن (هناك علاقة عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٠١) بين العوامل الشخصية لدى معلم التدريبات المهنية، والأداءات التى يقوم بها بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات، وذات حجم تأثير كبير جداً).

وبمعـــنى آخر أن ارتفاع أو إنخفاض مستوى أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية يرجع إلى تأثير بعض عوامل الشخصية لديه من حيث (قابليته للتعلم – علاقـــته بالآخريـــن الخصـــائص العامة لشخصيته– الخصائص الانضباطية– الخصائص الخلقية).

السؤال الخامس.. ونتائجه:

هل توجد فروق دالة فى مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصـــية المؤثــرة فى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ترجع إلى أى من المتغيرات التالية:-

١- نوع المعلم (ذكر- أنثى).

٢- نوع المدرسة (بنين -بنات).

٣- المحافظات (القاهرة-الجيزة- أسيوط- الشرقية - الدقهلية).

٤- الخـــبرة فى التدريس/التدريب (أقل من ٥ سنوات- من ٥: ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات).

٥- الحالة الاجتماعية (أعزب- متزوج- متزوج ويعول- مطلق/ أرمل ويعول).

وذلـــك كمـــا قـــيس باستمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية المستخدمة فى البحث الراهن.

وللإجابة على السؤال السابق قام الباحث بالخطوات التالية:-

- حللـــت بـــيانات وتقديرات أفراد عينة البحث البالغ قوامها (١٩٦) فرداً موزعين على (١٢٦) معلـــم، (٧٠) معلمـــة للتدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث بمحافظات القاهرة، الجيزة، أسيوط، الشرقية، الدقهلية.
- حســـب قيم اختبارات (ت) t.Test للعينات المستقلة Independent، وحجم التأثير Effect Size فـــى حالـــة التعرف على فروق متوسطين فقط- أما فى حالة التعرف علـــى أكثر من متوسطين فقد حسب تحليل التباين الأحادى One-way ANOVA للفـــروق فى مستوى تقويم الأداءات التى يقوم بها معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل المؤثرة فى هذه الأداءات بين المتغيرات المشار إليها سلفاً.

وتوضـــح الجـــداول التالـــية نـــتائج دلالة الفروق، وحجم تأثيرها بين (متغيرات العينة) فى مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث (متغيرات البحث):

أولاً: يوضح الجدول التالى نتائج اختبار (ت) t.Test، ودلالتها الإحصائية، وحجم التأثير لهــذه الفــروق فــى مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثــرة فــى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث بين متغير النوع/الجنس (ذكر– أنثى):

جدول (١١)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء حسب متغير النوع / الجنس للمعلم من خلال استخدام اختبارات (ت) t.Test

المعالجة الإحصائية / عناصر التقويم	معلمين (ن= ١٢٦)		معلمات (ن= ٧٠)		ت	الدالة عند (د.ح=١٩٤)	حجم التأثير d وتفسيره
	م	ع	م	ع			
أداءات معلمــى التدريــبات المهنية الكلية.	١٦٨,٤٢	٣٢,٣٥	١٤٨,٧٩	٤٥,٨٨	٣,٤٩	٠,٠٠١	٠,٥ متوسط
العوامل الشخصية الكلية المؤثرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية.	١٣٨	٢٩,٢٤	١٢٧,٣	٣٢,١٩	٢,٣٧	٠,١٩	٠,٣٤ ضعيف
الدرجة الكلية لمستوى المعلم.	٣٠٦,٤٢	٥٩,١٨	٢٧٦,٠٩	٧٥,٣١	٣,١١	٠,٠٠٢	٠,٤٥ اقل من المتوسط

تشير الرموز (م،ع،ت،د.ح) إلى المتوسط الحسابى، الانحراف المعيارى، درجات الحرية، على التوالى وكذلك فى الجداول التالية.

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح ما يلى:

- أن قــيم متوســطات الدرجــات لمستوى كل من (أداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية الكلية– العوامل الشخصية الكلية المؤثرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية– الدرجــة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية) هى (١٦٨,٤٢– ١٣٨– ٣٠٦,٤٢) علــى الــتوالى، بينما كانت متوسطات الدرجات لمعلمات التدريبات المهنية أقل وهى (١٤٨,٧٩– ١٢٧,٣– ٢٧٦,٠٩) على التوالى.
- أن جمــيع قيم اختبار (ت) t.Test المحسوبة للفروق بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية من حيث النوع بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث فــى مســتوى تقويــم كل من (أداءات معلمى التدريبات المهنية– العوامل الشخصية المؤثــرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية– الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنــية) دالــة عــند مســتوى دلالة (أقل من ٠,٠٥)، وذات أحجام تأثير (متوسط، ضعيف، أقل من المتوسط) على التوالى.

- **يتضح مما سبق ما يلى:**

١- توجـد فروق دالة عند مستوى (٠,٠٠١) بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية فى مستوى الأداء بحجم تأثير متوسط لصالح عينة الذكور، وبمعنى آخر (أن مستوى أداء معلمـى ومعلمـات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية يتأثر تأثيراً متوسطاً بنوع / جنس المعلم لصالح عينة الذكور.

٢- توجـد فروق دالة عند مستوى (٠,٠١٩) بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية فى مستوى العوامل الشخصية بحجم تأثير ضعيف لصالح عينة الذكور، وبمعنى آخر (أن العوامـل الشخصـية لـدى معلمـى ومعلمات التدريبات المهنية تتأثر تأثيراً ضعيفاً بنوع/جنس المعلم لصالح عينة الذكور.

٣- توجـد فروق دالة عند مستوى (٠,٠٠٢) بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية فى الدرجـة الكلـية (لمستوى الأداء- العوامل الشخصية) بحجم تأثير أقل من المتوسط لصـالح عيـنة الذكور، وبمعنى آخر (أن أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامـل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء يتأثر تأثيراً أقل من المتوسط بنوع/جنس المعلم لصالح عينة الذكور.

- ويفسـر الباحـث ارتفـاع مستوى الأداء لدى معلمى التدريبات المهنية عن معلمات التدريـبات المهنـية بأنه قد يرجع إلى أن المعلمة المرأة مشغولة بعدة مهام، وعليها أعـباء ثقيلة فى الأسرة / المنزل فى المدرسة. أما بخصوص ارتفاع مستوى العوامل الشخصـية لدى معلى التدريبات المهنية عن معلمات التدريبات المهنية بأنه قد يرجع إلى الحرية المتاحة للمعلم فى الاستزادة من التعليم وتكوين علاقات متشعبة.

الخلاصة:

توجـد فـروق دالـة عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٥) بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنـية فى مستوى تقويم كل من (أداءات معلمى التدريبات المهنية- العوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات – الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية) لصالح معلمى التدريـبات المهنـية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، وكان حجم تأثير هذه الفروق (متوسط- ضعيف- أقل من المتوسط) على التوالى.

ثانـــياً: يوضـــح الجـــدول التالى نتائج اختبار (ت) t.Test، ودلالتها الإحصائية، وحجم التأثـــير لهـــذه الفـــروق فـــى مســـتوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصـــية المؤثـــرة فـــى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث بين متغير المدرسةِ الصناعية (بنين – بنات):

جدول (١٢)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء حسب متغير نوع المدرسة من خلال استخدام اختبار (ت) t.Test

المعالجة الإحصائية / عناصر التقويم	بنين (ن= ١١٢)		بنات (ن= ٨٤)		ت	الدالة عند (د.ح=١٩٤)	حجم التأثير d وتفسيره
	م	ع	م	ع			
أداءات معلمـــى التدريـــبات المهنية الكلية.	١٦٦,٧٣	٣٦,٠٤	١٥٤,٣١	٤١,٣٤	٢,٢٤	٠,٠٢٦	٠,٣٢ ضعيف
العوامل الشخصية الكلية المؤثرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية.	١٣٧,٧٤	٣١,٧٥	١٢٩,٤٣	٢٨,٦٩	١,٨٩	٠,٠٦٠ غ.د	٠,٠١ ضعيف جداً
الدرجة الكلية لمستوى المعلم.	٣٠٤,٤٧	٦٥,٥٦	٢٨٣,٧٤	٦٧,٠١	٢,١٧	٠,٠٣١	٠,٣١ ضعيف

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح ما يلى:

- أن قـــيم متوســـطات الدرجـــات لمستوى كل من (أداءات معلمى التدريبات المهنية – العوامـــل الشخصـــية المؤثـــرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية– الدرجة الكلية لمســـتوى معلم التدريبات المهنية) لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية بمدارس البنين الصـــناعية هـــى (١٦٦,٧٣– ١٣٧,٧٤– ٣٠٦,٤٧) علـــى التوالى بينما كانت متوسطات الدرجات لمعلمى ومعلمات مدارس البنات الصناعية أقل، وهى (١٥٤,٣١ – ١٢٩,٤٣– ٢٨٣,٧٤).
- أن جمـــيع قيم اختبار (ت) t.Test المحسوبة للفروق بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية البنين، والبنات (من حيث نوع المدرسة) فى مســـتوى تقويـــم كـــل من (أداءات معلمى التدريبات المهنية– الدرجة الكلية لمستوى معلمـــى التدريبات المهنية) دالة إحصائية عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٥)، وذات حجمى تأثير ضعيف، بينما لا توجد فروق دالة بين معلمى ومعلمات المدارس الثانوية الفنية الصناعية البنين، والبنات فى مستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى التدريبات المهنية.

- **يتضح مما سبق ما يلى:**

١- توجـد فـروق دالـة عند مستوى (٠,٠٢٦) بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بـالمدارس الـثانوية الفنية الصناعية (البنين- البنات) فى مستوى الأداء بحجم تأثير ضعيف لصالح معلمى ومعلمات المدارس الثانوية الفنية الصناعية للبنين، وبمعنى آخر (أن مستوى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية يتأثر تأثيراً ضعيفاً بنوع المدرسة (بنين- بنات) لصالح مدارس البنين.

٢- توجد فروق غير دالة بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصـناعية (البنين- البنات). فى مستوى العوامل الشخصية بحجم تأثير ضعيف جداً، وبمعـنى آخـر (أن العوامل الشخصية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية يتأثر تأثيراً ضعيفاً جداً بنوع المدرسة (بنين- بنات) لصالح عينة البنين.

٣- توجـد فـروق دالـة عند مستوى (٠,٠٣١) بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بـالمدارس الثانوية الفنية الصناعية (البنين- البنات) فى الدرجة الكلية لمستوى تقويم (أداء معلمى التدريبات المهنية- العوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء) بحجم تأثير ضعيف لصالح معلمى ومعلمات المدارس الثانوية الفنية الصناعية للبنين، وبمعنى آخر (أن مستوى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء يتأثر تأثيراً ضعيفاً بنوع المدرسة (بنين- بنات) لصالح مدارس البنين.

- ويرجع الباحث هذه النتائج إلى أن أغلب المعلمين فى مدارس البنين من الذكور، فأدى ذلك إلى ارتفاع مستوى أداء المعلمين عن المعلمات فمهام المعلمين محدودة بالمدرسة فى أغلبها-أما المعلمات فلهم مهام أسرية بجانب المهام التدريسية / التدريبية.

<u>الخلاصة:</u>

- توجـد فـروق دالة عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٥) بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الصناعية للبنين والبنات فى مستوى تقويم كل من (أداءات معلم التدريبات المهنية-الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية) لصالح معلمى ومعلمات المـدارس الثانوية الفنية الصناعية للبنين، وكان حجم التأثير ضعيف بينما لا توجد فروق دالـة فـى مستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، وذات حجم تأثير ضعيف جداً.

ثالـــثاً: يوضـــح الجـــدول التالى نتائج تحليل التباين الأحادى One-way ANOVA، ودلالتها الإحصائية، وحجم التأثير لهذه الفروق فى مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنـــية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظـــام الســـنوات الـــثلاث بين متغير المحافظات (القاهرة- الجيزة- أسيوط- الشرقية- الدقهلية):

جدول (١٣)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء حسب متغير المحافظة من خلال استخدام تحليل التباين الأحادى One-way ANOVA

المعالجة الإحصائية / عناصر التقويم	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	ف	مستوى الدالة	حجم التأثير
أداءات معلمـــى التدريـــبات المهنية الكلية	بين المجموعات	١٦٥٢٤٢,١٣	٤	٦١,٥٦	٠,٠٠٠٠	٠,٦ كبير جداً
	داخل المجموعات	١٢٨١٧٩,٢٢	١٩١			
	الكلى	٢٩٣٤٢١,٣٥	١٩٥			
العوامل الشخصية الكلية المؤثرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية	بين المجموعات	١١٣٥٢٨,٢٩	٤	٧٧,٤٥	٠,٠٠٠٠	٠,٦ كبير جداً
	داخل المجموعات	٦٩٩٩٤,٤٦	١٩١			
	الكلى	١٨٣٥٢٢,١٥	١٩٥			
الدرجة الكلية لمستوى المعلم	بين المجموعات	٥٥١٧٨٨,٢١	٤	٨٢,٦٧	٠,٠٠٠٠	٠,٦ كبير جداً
	داخل المجموعات	٣١٨٧٠٥,٣١	١٩١			
	الكلى	٨٧٠٤٩٣,٥٢	١٩٥			

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن باستخدام تحليل التباين الأحادى One-way ANOVA أن قـــيمة النسبة الفائية (ف) F_{Ratio} المحسوبة للفروق بين معلمى ومعلمات التعلـــيم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث حسب المحافظة (القاهرة- الجيزة- أســـيوط- الشـــرقية- الدقهلية) فى مستوى تقويم الأداء ومكوناته (أداءات معلم التدريبات المهنـــية – العوامـــل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات- الدرجة الكلية لمستوى المعلم) جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٠١)، وذات حجم تأثير كبير جداً. وهـــذا يعنى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وذات حجم تأثير كبير جداً بين المحافظات الخمـــس (القاهـــرة- الجيزة- أسيوط- الشرقية- الدقهلية) فى مستوى تقويم أداء معلمى

التدريـــبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء، وأيضاً فى الدرجة الكلية لمستوى المعلم.

ولإظهار نتائج التباين تفصيلياً حسب اختبار شيفية Scheffe test التابعى لاختبار دلالة الفـــروق بيـــن المحافظـــات الخمس فى مستوى تقويم كل من (أداءات معلمى التدريبات المهنـــية- العوامـــل الشخصية المؤثرة فى هذه الاداءات – الدرجة الكلية لمستوى المعلم) بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، ويوضع ذلك بالجدول التالى:

جدول (١٤)

يوضح دلالة الفروق الدالة فى مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بين معلمى ومعلمات التعليم الثانوى الفنى الصناعى بالمحافظات الخمس من خلال اختبار شيفيه Scheffe test

متوسطات الدرجات			المحافظات	الجيزة	القاهرة	الشرقية	أسيوط	الدقهلية
أداء المعلم	العوامل الشخصية	الدرجة الكلية						
١٠٠,٧٧	٨٣,٠٦	١٨٣,٨٤	الجيزة					
١٥٩,٦١	١٣٣,٠٨	٢٩٢,٦٩	القاهرة	*				
١٧١,٠٠	١٤٥,٥٧	٣١٦,٥٧	الشرقية	*				
١٨٧,٦٢	١٥٦,١٢	٣٤٣,٧٤	أسيوط	*	*			
١٩٠,٨٣	١٥٤,٩	٣٤٥,٧٢	الدقهلية	*	*			

يشير الرمز (*) إلى مستوى دلالة (٠,٥)

بالـــنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح من نتائج اختبار شيفية وجود فروق ذات ذات دلالـــة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فى مستوى تقويم كل من (أداء معلمى التدريـــبات المهنية- العوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء- الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية) بين كل من:

- معلمـــى محافظـــة القاهرة، ومعلمى محافظة الجيزة لصالح معلمى التدريبات المهنية بمحافظة القاهرة.
- معلمـــى محافظـــة الشرقية، ومعلمى محافظة الجيزة لصالح معلمى التدريبات المهنية بمحافظة الشرقية.

- معلمـــى محافظة أسيوط، ومعلمى محافظتى الجيزة، القاهرة لصالح معلمى التدريبات المهنية بمحافظة أسيوط.
- معلمى محافظة الدقهلية، ومعلمى محافظتى الجيزة، والقاهرة لصالح معلمى التدريبات المهنية بمحافظة الدقهلية.

الخلاصة:

- توجد فروق دالة فى مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ترجع إلـــى متغـــير المحافظة (القاهرة – الجيزة – أسيوط- الشرقية- الدقهلية) عند مستوى دلالـــة أقـــل من (٠,٠٠١)، وذات حجم تأثير كبير جداً، وترجع هذه الفروق لصالح معلمـــى ومعلمـــات التدريـــبات المهنية بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام الســـنوات الـــثلاث بمحافظة الدقهلية يليها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية بمحافظة أســـيوط ويأتى معلمو ومعلمات التدريبات المهنية فى محافظتى القاهرة، والجيزة فى الـــنهاية، وبمعـــنى آخر أن مستوى تقويم الأداء، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء يـــتأثر تأثيراً كبيراً بنوع المحافظة حسب الترتيب التنازلى (الدقهلية- أسيوط- الشرقية- القاهرة-الجيزة).

ويفســـر ذلـــك بأن هذه الفروق قد ترجع إلى ارتفاع مستوى أداء معلمى ومعلمات التدريـــبات، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء، والدرجة الكلية لمستوى تقويم المعلم فى كل من:

١- محافظـــة القاهرة عن محافظة الجيزة لأن إمكانات التعليم فى محافظة القاهرة أفضل فى الامكانات المادية والبشرية.

٢- محافظـــة الشـــرقية عن محافظة الجيزة لأن البيئة الريفية فى محافظة الشرقية يتفرغ أغلب المعلمين فيها لأداء مهامهم التدريبية.

٣- محافظـــة الدقهلـــية عن محافظتى الجيزة والقاهرة لأن ظروف الاستقرار المهنى فى المنصورة أفضل.

رابعـــاً: **يوضـــح الجـــدول التالى نتائج تحليل التباين الأحادى One-way ANOVA، ودلالتها الإحصائية، وحجم التأثير لهذه الفروق فى مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنـــية، والعوامـــل المؤثـــرة فى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام الســـنوات الثلاث بين متغير الخبرة فى التدريس /التدريب (أقل من ٥ سنوات- من ٥: ١٠سنوات – أكثر من ١٠ سنوات):**

جدول (١٥)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء حسب متغير الخبرة فى التدريس/التدريب من خلال استخدام تحليل التباين الأحادى One-way ANOVA

المعالجة الإحصائية / عناصر التقويم	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	ف	مستوى الدالة	حجم التأثير η2 وتفسيره
أداءات معلمى التدريبات المهنية الكلية.	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	١٨٢٠١,٤٢ ٢٧٥٢١٩,٩٣ ٢٩٣٤٢١,٣٥	٢ ١٩٣ ١٩٥	٦,٣٨	٠,٠٠٢١	٠,٠٦ متوسط
العوامل الشخصية الكلية المؤثرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية.	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	٧٨٦٥,١٣ ١٧٥٦٥٧,٦٢ ١٨٣٥٢٢,٧٥	٢ ١٩٣ ١٩٥	٤,٣٢	٠,٠١٤٦	٠,٠٤ ضعيف
الدرجة الكلية لمستوى المعلم.	بين مجموعات داخل المجموعات الكلى	٤٩٦٧٣,٢٤ ٨٢٠٨٢٠,٢٨ ٨٧٠٤٩٣,٥٢	٢ ١٩٣ ١٩٥	٥,٨٤	٠,٠٠٣٤	٠,٠٦ متوسط

بالـــنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن باستخدام تحليل التباين الأحادى One-way ANOVA أن قـــيمة النســـبة الفائـــية (ف) F_{Ratio} المحسوبة للفروق بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث حسب الخـــبرة فـــى التدريس/التدريب (أقل من ٥ سنوات – من ٥: ١٠ سنوات – أكثر من ١٠ ســـنوات) فـــى مستوى تقويم الأداء ومكوناته (أداءات معلم التدريبات المهنية – العوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء– الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية) جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١)،أقل من (٠,٠٥)، أقل من (٠,٠١) على التوالى، وذات أحجام تأثير متوسط، ضعيف، متوسط على التوالى .

وهـــذا يعـــنى وجـــود فـــروق ذات دلالـــة إحصـــائية عند مستوى دلالة يتراوح ما بين (أقـــل من ٠,٠١)، (أقل من ٠,٠٥)، وذات أحجام تأثير تتراوح ما بين متوسط، وضعيف بين الخبرة فى التدريس/التدريب (أقل من ٥ سنوات – من ٥: ١٠ سنوات– أكثر من ١٠ ســـنوات) فـــى مستوى تقويم كل من (أداءات معلم التدريبات المهنية– العوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات – الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية).

ولإظهار نتائج التباين تفصيلياً حسب اختبار شيفية Scheffe test التتابعى لاختبار دلالة الفـــروق بيـــن الخبرة فى التدريس / التدريب (أقل من ٥ سنوات – من ٥: ١٠ سنوات–

أكثر من ١٠ سنوات) فى مستوى تقويم كل من (أداءات معلم التدريبات المهنية- العوامل الشخصـية المؤثـرة فى هذه الأداءات - الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية) بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، ويوضح ذلك الجدول التالى:

جدول (١٦)

يوضح دلالة الفروق الدالة فى مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بين الخبرة فى التدريس/التدريب لمعلمى ومعلمات التعليم الثانوى الفنى الصناعى من خلال اختبار شيفيه Scheffe test

متوسطات الدرجات			الخبرة فى التدريب	أكثر من ١٠ سنوات	من ٥: ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات
أداء المعلم	العوامل الشخصية	الدرجة الكلية				
١٥١,١٦	١٢٧,٥٢	٢٧٨,٦٨	أكثر من ١٠ سنوات			
١٧٠,٥٤	١٣٩,٤٨	٣١٠,٠٢	من ٥: ١٠ سنوات	*		
١٧٠,١٢	١٤٣,٠٦	٣١٣,١٨	أقل من ٥ سنوات			

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح من نتائج اختبار شيفيه وجود فروق ذات دلالة عند مستوى (٠,٥) فـى مستوى تقويم كل من (أداء معلمى التدريبات المهنية- العوامل الشخصية المؤثرة فى الأداء- الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية) بين المعلمين الذين لديهم خبرة فى الـتدريس/التدريـب (من ٥: ١٠ سنوات)، والمعلمين الذين لديهم خبرة فى التدريس/التدريب (أكثر من ١٠ سنوات) لصالح المعلمين الذين لديهم خبرة ما بين (٥: ١٠ سنوات).

<u>الخلاصة:</u>

توجد فروق دالة فى مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثـرة فـى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ترجع إلى متغير الخبرة فى التدريس / التدريب (أقل من ٥ سنوات - من ٥: ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات عند مستوى دلالة يتراوح ما بين (أقل من ٠,٠١)، (أقل من٠,٠٥)، وذات أحجام تأثير تـتراوح مـا بيـن متوسط وضعيف، وترجع هذه الفروق لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنـية ذو الخـبرة الـتدريس/التدريـب ما بين (٥: ١٠ سنوات) بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث.

ويفسـر الباحث هذه النتيجة بأنها قد ترجع إلى أن هذه الفترة (٥: ١٠ سنوات) مرحلة الاستقرار المهنى أما بعد (١٠ سنوات فأكثر) فتبدأ مرحلة التعود والجمود المهنى.

خامســاً: يوضـــح الجدول التالى نتائج تحليل التباين الأحادى One-way ANOVA، ودلالتها الإحصائية، وحجم التأثير لهذه الفروق فى مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنـــية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث بين متغير الحالة الاجتماعية (أعزب- متزوج – متزوج ويعول – مطلق/ أرمل ويعول):

جدول (١٧)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء حسب متغير الحالة الاجتماعية من خلال استخدام تحليل التباين الأحادى One-way ANOVA

المعالجة الإحصائية / عناصر التقويم	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	ف	مستوى الدالة	حجم التأثير وتفسيره
أداءات معلمى التدريبات المهنية الكلية•	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	١٥١٠٠,٨١ ٢٧٨٣٢٠,٥٣ ٢٩٣٤٢١,٣٤	٣ ١٩٢ ١٩٥	٣,٤٧	٠,٠١٧٢	٠,٠٥ أقل من متوسط
العوامــل الشخصـــية الكلية المؤثرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية•	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	٦١٥١,٧٨ ١٧٧٣٧٠,٩٧ ١٨٣٥٢٢,٧٥	٣ ١٩٢ ١٩٥	٢,٢٢	٠,٠٨٧٢ غ.د	٠,٠٣ ضعيف
الدرجة الكلية لمستوى المعلم•	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	٤٠١١٦,٤٢ ٨٣٠٣٧٧,١١ ٨٧٠٤٩٣,٥٣	٣ ١٩٢ ١٩٥	٣,٠٩	٠,٠٢٨٢	٠,٠٥ أقل من متوسط

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن باستخدام تحليل التباين الأحادى One-way ANOVA أن قـــيمة النسبة الفائية (ف) F_{Ratio} المحسوبة للفروق بين معلمى ومعلمات التدريـــبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث حسب متغير الحالة الاجتماعية **(أعزب- متزوج – متزوج ويعول –مطلق/ أرمل ويعول) فى مستوى تقويم الأداء ومكوناته** (أداء معلم التدريبات المهنية – العوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء- الدرجة الكلـــية لمستوى معلم التدريبات المهنية) جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٥)، وذات أحجام تأثير أقل من المتوسط فيما عدا القسم الخاص (بالعوامل الشخصية الكلـــية المؤثـــرة فى أداء معلمى التدريبات المهنية) فكان غير دال إحصائياً، وذات حجم تأثير ضعيف.

-ومما سبق يعنى وجود فروق ذات دلالة عند مستوى (أقل من ٠,٠٥)، وحجم تأثير أقل من المتوسط بين الحالة الاجتماعية لمعلم التدريبات المهنية (أعزب - متزوج - متزوج ويعول -مطلق /أرمل ويعول) فى مستوى تقويم كل من (أداءات معلم التدريبات المهنية، الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية) فقط بينما لا يوجد فروق دالة إحصائياً، وحجم تأثير ضعيف بين الحالة الاجتماعية لمعلم التدريبات المهنية (أعزب - متزوج - متزوج ويعول -مطلق/أرمل ويعول) فى مستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلم التدريبات المهنية.

ولإظهار نتائج التباين فى (أداء معلم التدريبات المهنية، الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية) تفصيلياً حسب اختبار شيفية Scheffe test التتابعى لاختبار دلالة الفروق بين الحالة الاجتماعية لمعلم التدريبات المهنية (أعزب- متزوج - متزوج ويعول -مطلق/أرمل ويعول) فى مستوى تقويم كل من (أداءات معلم التدريبات المهنية- الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية) بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، وجد أنهما غير دالين إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ولذا لجأ الباحث لحساب اختبار دانكان (Duncan test with significance level 0.05) ، ويوضح ذلك الجدول التالى:

جدول (١٨)

يوضح دلالة الفروق الدالة فى مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، والدرجة الكلية لمستوى المعلم بين الحالة الاجتماعية لمعلمى ومعلمات التعليم الثانوى الفنى الصناعى من خلال

اختبار دانكان Duncan test

متوسطات الدرجات		الحالة الاجتماعية	مطلق/أرمل ويعول	متزوج ويعول	متزوج	أعزب
أداء المعلم	الدرجة الكلية					
١٣٩,٧٥	٢٥٣,٠٠	مطلق/أرمل ويعول				
١٥٤,٦٠	٢٨٥,٠٣	متزوج ويعول				
١٦٩,٧١	٣٠٩,١٠	متزوج		*		
١٧٢,٦٧	٣١٣,٢٩	أعزب		*		

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح من نتائج اختبار دانكان وجود فروق ذات دلالة عند مستوى (٠,٠٥) فى مستوى تقويم كل من (أداء معلمى التدريبات المهنية- الدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية) بين كل من :

- المعلم الأعزب، والمعلم المتزوج ويعول لصالح معلم أو معلمة التدريبات المهنية الأعزب الذى لم يسبق لأى منهم الزواج.
- المعلم المتزوج، والمعلم المتزوج ويعول لصالح معلم أو معلمة التدريبات المهنية المتزوج فقط.

الخلاصة:

من العرض السابق (توجد فروق دالة فى مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، والدرجة الكلية لمستوى معلم التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ترجع إلى متغير الحالة الاجتماعية لمعلم التدريبات المهنية (الأعزب- المتزوج- المتزوج ويعول – مطلق / أرمل ويعول) عند مستوى دلالة (أقل من٠,٠٥)، وذات حجم تأثير أقل من المتوسط، وترجع هذه الفروق لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث العزاب يليها المتزوجين، ويأتى معلمو ومعلمات التدريبات المهنية المتزوجون ويعولون فى النهاية وبمعنى آخر (أن مستوى الأداء- الدرجة الكلية) يتأثران تأثراً أقل من المتوسط حسب الحالة الاجتماعية لصالح الأعزب يليه المتزوج بينما يتأثر مستوى العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى التدريبات تأثراً ضعيفاً بالحالة الاجتماعية للمعلم وقد ترجع هذه النتائج إلى أن المهام الحياتية تزداد من الأول إلى الثانى إلى الثالث إلى الرابع.

ويستخلص من العرض السابق أهم نتائج السؤال الخامس فيما يلى:

أولاً: توجد فروق دالة عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٥) بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث فى تقويم مستوى كل من (أداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية- الدرجة الكلية للأداء والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء) ترجع إلى متغيرات العينة التالية:

١- النوع / الجنس لصالح عينة معلمى التدريبات المهنية الذكور بحجم تأثير متوسط وأقل من المتوسط.

٢- نوع المدرسة لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بمدارس البنين الصناعية بحجم تأثير ضعيف.

٣- المحافظة لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بمحافظة الدقهلية يليها محافظة أسيوط بحجم تأثير كبير جداً.

٤- الخبرة في التدريس/التدريب لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ذوى الخبرة في التدريب (من ٥: ١٠ سنوات) بحجم تأثير متوسط.

٥- الحالة الاجتماعية لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية العزاب الذين لم يسبق لهم الزواج يليهم المتزوجون بحجم تأثير أقل من المتوسط.

ثانياً: توجد فروق دالة عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٥) بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث فى تقويم مستوى العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ترجع إلى متغيرات العينة التالية:

١- النوع / الجنس لصالح عينة معلمى التدريبات المهنية الذكور بحجم تأثير ضعيف.

٢- المحافظة لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بمحافظة الدقهلية يليها محافظة أسيوط.

٣- الخبرة فى التدريس/التدريب لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ذوى الخبرة فى التدريب (من ٥: ١٠ سنوات) بحجم تأثير ضعيف.

ثالثاً: لا توجد فروق دالة بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث فى تقويم مستوى العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ترجع إلى المتغيرين التاليين:

١- النوع/ الجنس (معلمين – معلمات).

٢- الحالة الاجتماعية(أعزب- متزوج- متزوج ويعول – أرمل/ مطلق ويعول).

ثانياً: تفسير نتائج البحث فى ضوء المعيار محكى المرجع:
Criterion Referenced Norm

يفسر الباحث نتائج البحث الراهن فى ضوء المعيار الأديومترى "الترىومترى" فى مقابل المعيار السيكومترى "النفسمترى"، وواقع الأمر إن المعيار الأديومترى موغل فى القدم "نظام الكتاتيب فى مصر "بل أنه انتشر فى العشرينات والثلاثينات ولكنه للأسف قد أهمل بعد ذلك، ولكن أعاد الاهتمام إلى زاوية الرؤية الأديومترية على يد جليسر (١٩٦٣) وكان أول من أطلق عليها مصطلح الاختبارات "محكية المرجع" Criterion reference tests ثم جاء بعده كارفر (١٩٧٤) ليكون أول من استخدم مصطلح "أديومترى" فى مقابل "سيكومترى".

وتقول انستازى (١٩٧٦) فى التميز بين هذه الاختبارات محكية المرجع والاختبارات جماعية المرجع، يستخدم القياس محكى المرجع أساساً كإطار مرجعى له محتوى محدد بدلاً من جماعة محددة، وتستطرد قائلة "إن البؤرة تكمن فيما يستطيع الفرد أن يؤديه، وما يعرفه، لا فى موقعه بالنسبة للآخرين". ومن هنا فلا غرابة فى أن سميت هذه الاختبارات بأسماء أخرى عديدة تدور حول نفس المعنى السابق، ومن هذه التسميات إلى جانب تسميتها الاختبارات محكية المرجع- الاختبارات المرجعة إلى المضمون والمرجعة إلى الأهداف.

(رشدى فام منصور، ١٩٩٥، ص ٢١٠)

ومما سبق يؤكد على أهمية تناول الباحث تفسير نتائج البحث الراهن فى ضوء المعيار محكى المرجع:

تفسير نتائج السؤال الأول فى ضوء المعيار محكى المرجع:

تبين من نتائج السؤال الأول فى الجدول (٧) أن هناك تفاوتاً فى مستويات تقويم أداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث التالية:

- أداء معلمى معلمات التدريبات المهنية قبل حصة الورشة.
- أداء معلمى معلمات التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة.
- أداء معلمى معلمات التدريبات المهنية بعد حصة الورشة.
- الدرجة الكلية لمستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية.

ولكن يظل السؤال بصرف النظر عن التفاوت فى مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية فما هو الموقع بالنسبة للرؤية محكية المرجع criterion referenced وبخاصة فيما يرتبط بالدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد الأداء المشار إليه سلفاً؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب النسبة المئوية للإنجاز / للأداء من خلال المعادلة التالية:

متوسط الدرجات التي حصل عليها المعلمين عينة البحث ●

النسبة المئوية للإنجاز / للأداء = ______________________ × ١٠٠

النهاية العظمى على الأداء (محكى المرجع)

ومن الطبيعى أنه كلما أقتربت هذه النسبة من ١٠٠% دل ذلك على أقصى مستوى للأداء الذى يقوم به معلمو ومعلمات التدريبات المهنية فى هذا الأداء، وكذلك على الدرجة الكلية لمستوى تقويم الأداء (رشدى فام منصور،١٩٩٥، ص ص ٢١٠-٢١٣)

وهناك رؤية أخرى تدور حول النسبة المئوية للقطع (cut-off percent) هى ٨٠% مـــن الـــنهاية العظمـــى، بحيث يعتبر كل من وصل إلى هذه النسبة متقناً/متمكناً A Master (أى يقع داخل مستوى التمكن Mastery)، وكل من لايصل إليها غير متقناً/ غير متمكناً A Nonmaster أى يقع داخل مستوى اللاتمكن (Nonmastery) بالنسبة لذلك النمط من الأداء (الاستجابة على اختبار ما) ونؤكد أن هذه النسبة المئوية القطعية هى نسب اعتبارية قد تختلف من بلد لبلد ومن تعليم لتعليم، ومن معلم إلى معلم.

ويبين الجدول التالى النتائج محكية المرجع لأداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية:

جدول (١٩)

يوضح مدى تقارب مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية إلى النهاية العظمى / مستوى التمكن وفق المعيار محكى المرجع Criterion Referenced Norm

المعالجة الإحصائية / مجالات تقويم أداء المعلم	متوسط الدرجات	النهاية العظمى	النسبة المئوية لانجاز الأداء	تمكن/ لا تمكن ٨٠% فأكثر
أداء معلمى التدريبات المهنية قبل حصة الورشة.	٨٠,٦٨	١٠٥	٧٦,٨٤	لا تمكن
أداء معلمى التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة.	٥١,٩٦	٧٠	٧٤,٢٣	لا تمكن
أداء معلمى التدريبات المهنية بعد حصة الورشة.	٢٨,٧٧	٥٠	٥٧,٥٤	لا تمكن
الدرجة الكلية لمستوى أداء معلمى التدريبات المهنية	١٦١,٤١	٢٢٥	٧١,٧٤	لا تمكن

• يتمكـــن / لا يتمكن: التمكن هو الوصول إلى النسبة المئوية للقطع (cut-off percent) ٨٠% ويزيد عنها، وهى قضية إعتبارية وخلافية فى الوقت ذاته- أما اللاتمكن هو عدم الوصول إلى النسبة المئوية للقطع.

بالـــنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن جميع النسب المئوية لإنجاز الأداء لمعلمى ومعلمـــات التدريبات المهنية (٧٦,٨٤%، ٧٤,٢٣%، ٥٧,٥٤%، ٧١,٧٤%) وهى نسب لم تـــرق إلى مستوى التمكن والإتقان لأن جميعها أقل من النسبة المئوية لحد القطع (٨٠%) إذا تجاوزنا عن حد الكمال إلى حد القطع.

● النســـبة المـــئوية لمعدل متوسط ما أنجزه معلمو ومعلمات التدريبات المهنية عينة البحث إلى أقصى ما كان يمكن نظرياً أن ينجزوه (النهاية العظمى للأداء / لاستمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية).

الخلاصة:

لم ترق جميع مستويات تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية (قبل حصة الورشة - أثناء حصة الورشة- بعد حصة الورشة- الدرجة الكلية لتقويم مستوى الأداء) بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية إلى مستوى التمكن أو الاتقان (اللاتمكن Nonmastery) لأن جميعها أقل من النسبة المئوية لحد القطع Cut-off Percent (٨٠%).

٢- تفسير نتائج السؤال الثانى فى ضوء المعيار محكى المرجع:

بالنظر إلـى نتائج السؤال الثانى فى الجدول (٨) يتبين أن هناك تفاوتاً فى مستويات تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث التالية:

١- قابلية معلمى ومعلمات التدريبات المهنية للتعلم.

٢- العلاقات الطيبة بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، وأطراف العملية التعليمية /التعلمية.

٣- بعض الخصائص الشخصية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، وتتضمن:

١/٣ بعض الخصائص الشخصية العامة لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية.

٢/٣ بعض الخصائص الانضباطية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية.

٣/٣ بعض الخصائص الخلقية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية.

٤- الدرجـة الكلـية لمسـتوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية.

ولكـن يظـل السـؤال مطـروح بصرف النظر عن التفاوت فى مستوى تقويم العوامل الشخصـية المؤثـرة فـى أداء معلمـى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصـناعية فما هو الموقع بالنسبة للرؤية محكية المرجع Criterion reference، وبخاصة فيما يرتبط بالدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد العوامل الشخصية المؤثرة فى الأداء المشار اليها سلفاً.

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب النسبة المئوية لدرجة العوامل الشخصية المؤثرة فى الأداء ومـدى أقـترابها إلـى النسـبة ١٠٠%، وأيضـاً إلـى النسـبة المئوية لحد القطع Cut-off Percent (٨٠%) من النهاية العظمى.

ويبين الجدول التالى النتائج محكية المرجع للعوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية:

جدول (٢٠)

يوضح مدى تقارب مستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية الى النهاية العظمى/مستوى التمكن وفق المعيار محكى المرجع Criterion Reference Norm

المعالجة الإحصائية / أبعاد تقويم العوامل الشخصية	متوسط الدرجات	النهاية العظمى	النسبة المئوية لتوافر العوامل الشخصية	تمكن/لا تمكن ٨٠%
- قابلية معلمى التدريبات المهنية للتعلم.	١٢,٢١	٣٥	٣٤,٨٩	لا تمكن
- العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية/التعلمية.	٢٠,٣٩	٣٠	٦٧,٩٧	لا تمكن
- الخصائص الشخصية العامة لدى معلمى التدريبات المهنية	٣٠,٦٨	٤٠	٧٦,٧٠	لا تمكن
- الخصائص الانضباطية العامة لدى معلمى التدريبات المهنية.	٤٠,٣٨	٥٠	٨٠,٧٦	تمكن
- الخصائص الخلقية العامة لدى معلمى التدريبات المهنية.	٣٠,٥١	٤٠	٧٦,٢٨	لا تمكن
الدرجة الكلية لمستوى تقويم العوامل الشخصية.	١٣٤,١٧	١٩٥	٦٨,٨١	لا تمكن

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن أعلى نسبة مئوية لتوافر العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث هى فى الخصائص الانضباطية (٨٠,٧٦%) ومعنى هذا أن مستوى تقويم الخصائص الإنضباطية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية وصل إلى حد التمكن والاتقان لأنه فاق نسبة حد القطع (٨٠%) إذا تجاوزنا عن حد الكمال إلى حد القطع، أما باقى النسب المئوية لتوافر العوامل الشخصية المؤثرة فى الأداء (القابلية للتعلم- العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية- الخصائص الشخصية العامة- الخصائص الخلقية- الدرجة الكلية لمستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى الأداء) لم ترقى إلى مستوى التمكن أو الاتقان لأن جميعها أقل من النسبة المئوية لحد القطع.

الخلاصة:

لم ترق جميع مستويات تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث (القابلية للتعلم- العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية -الخصائص الشخصية العامة- الخصائص الخلقية- الدرجة الكلية لمستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء المعلم) إلى مستوى التمكن أو الإتقان (اللاتمكن Nonmastery) فيما عدا مستوى تقويم الخصائص الإنضباطية لدى

معلمـي ومعلمـات التدريبات المهنية الذى وصل إلى (٨٠,٧٦%) وهو الذى زاد عن حد الاتقـان أو التمكـن Mastery لأنــه فاق النسبة المئوية لحد القطع cut-off Percent (٨٠%).

٣- تفسير نتائج السؤال الثالث فى ضوء المعيار محكى المرجع:

بالنظر إلى نتائج السؤال الثالث فى الجدول (٩) تبين أن هناك تفاوتاً فى مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بالمدارس الـثانوية الفنـية الصناعية، ولكن يظل السؤال المطروح ما هو الموقع للرؤية محكية المرجع Criterion reference وبخاصة فيما يرتبط بالدرجة الكلية لمستوى تقويم الأداء والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بصفة عامة؟

فمن الملاحظ أن النسب المئوية الخاصة بالدرجة الكلية لمستوى تقويم الأداء والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء لعينة البحث وصلت إلى (٧٠,٣٨%) فى حين أننا نتطلع إلى الوقــت الــذى يصــل فــيه مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث إلى نســبة (١٠٠%) أو مســتوى التمكن / الإتقان، وهو حد القطع (٨٠%)، وهذا يلقى الضــوء علــى الــرؤية محكــية المرجع بصرف النظر عن تفاوت كل من مستويات الأداء والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية.

٤- تفسير نتائج السؤال الرابع فى ضوء المعيار محكى المرجع:

بالنظر إلى نتائج السؤال الرابع فى الجدول (١٠) يتبين أن هناك ارتباط عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٠١) بين الأداءات التى يقوم بها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية، بعض والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، وحجم تأثير هذا الارتباط كبير جداً.

وهــذه النتيجة لا تلزم بتفسيرها فى ضوء المعيار محكى المرجع لأنها تؤكد على أنه كلمــا ارتفــع مســتوى العوامل الشخصية لدى معلمى ومعلمات التدريبات التدريبات المهنية بــالمدارس الثانوية الفنية الصناعية ارتفع معه مستوى أدائهم سواء قبل أو أثناء أو بعد حصة الورشة.

٥- تفسير نتائج السؤال الخامس فى ضوء المعيار محكى المرجع:

بالنظر إلـــى نتائج السؤال الخامس فى الجداول (١١، ١٢، ١٣، ١٥، ١٧) يتضح أن هناك فروقاً جوهرية، وأخرى غير جوهرية بين متغيرات العينة فى متغيرات البحث (أداء معلمى التدريبات المهنيـــية- العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى التدريبات المهنية- الدرجة الكلية لمستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية)، ولكن يظل السؤال بصرف النظر عن الفروق بين متغيرات العينة فى هذه المتغيرات الثلاثة الكبرى فما هو الموقف بالنسبة للرؤية محكية المرجع للفروق الجوهرية وغير الجوهرية لهذه المتغيرات؟

وللإجابـــة علـــى هذا السؤال تم حساب النسبة المئوية للانجاز/للأداء، وكذلك استخدام النسبة المئوية لحد القطع Cut- off Percent (٨٠%).

ويوضح الجدول التالى النتائج محكية المرجع Criterion referenced لمتغيرات البحث الراهن:

جدول (٢١)

يوضح مدى تقارب مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء حسب متغيرات عينة البحث إلى النهاية العظمى / مستوى التمكن وفق المعيار محكى المرجع Criterion Referenced Norm

متغيرات البحث	عناصر تقويم الأداء: أداء معلمى التدريبات المهنية (النهاية العظمى= ٢٢٥)			عناصر تقويم الأداء: العوامل الشخصية المؤثرة فى الأداء (النهاية العظمى= ١٩٥)			الدرجة الكلية (النهاية العظمى= ٤٢٠)		
متغيرات العينة	المتوسط	النسبة المئوية للانجاز	التمكن/ اللاتمكن ٨٠%	المتوسط	النسبة المئوية للانجاز	التمكن/ اللاتمكن ٨٠%	المتوسط	النسبة المئوية للانجاز	التمكن/ اللاتمكن ٨٠%
النوع /الجنس ١- ذكر	١٦٨,٤٢	٧٥	لا تمكن	١٣٨	٧١	لا تمكن	٣٠٦,٤٢	٧٣	لا تمكن
٢- أنثى	١٤٨,٧٩	٦٦	لا تمكن	١٢٠,٣	٦٢	لا تمكن	٢٧٦,٠٩	٦٦	لا تمكن
نوع المدرسة: ١-بنين	١٦٦,٧٣	٧٤	لا تمكن	١٣٧,٧٤	٧١	لا تمكن	٣٠٤,٤٧	٧٢	لا تمكن
٢- بنات	١٥٤,٣١	٦٩	لا تمكن	١٢٩,٤٣	٦٦	لا تمكن	٢٨٣,٧٤	٦٨	لا تمكن
المحافظات ١-القاهرة	١٥٩,٦١	٧١	لا تمكن	١٣٣,٠٨	٦٨	لا تمكن	٢٩٣,٦٩	٧٠	لا تمكن
٢- الجيزة	١٠٠,٧٧	٤٥	لا تمكن	٨٣,٠٦	٤٣	لا تمكن	١٨٣,٨٤	٤٤	لا تمكن
٣- أسيوط	١٨٧,٦٢	٨٣	تمكن	١٥٦,١٢	٨٠	تمكن	٣٤٣,٧٤	٨٢	تمكن
٤-الشرقية	١٧١.-	٧٦	لا تمكن	١٤٥,٥٧	٧٥	لا تمكن	٣١٦,٥٧	٧٥	لا تمكن
٥- الدقهلية	١٩٠,٨٣	٨٥	تمكن	١٥٤,٩	٧٩	لا تمكن	٣٤٥,٧٢	٨٢	تمكن
الخبرة فى التدريب.- ١- أقل من ٥ سنوات	١٧٠,١٢	٧٦	لا تمكن	١٤٢,٠٦	٧٣	لا تمكن	٣١٣,١٨	٧٥	لا تمكن
٢- من٥: ١٠ سنوات	١٧٠,٥٤	٧٦	لا تمكن	١٣٩,٤٨	٧٢	لا تمكن	٣١٠,٠١	٧٤	لا تمكن
٣- أكثر من ١٠ سنوات	١٥١,١٦	٦٧	لا تمكن	١٢٧,٥١	٦٥	لا تمكن	٢٧٨,٦٨	٦٦	لا تمكن
الحالة الاجتماعية: ١-أعزب	١٧٢,٦٧	٧٧	لا تمكن	١٤٠,٦٢	٧٢	لا تمكن	٣١٣,٢٩	٧٥	لا تمكن
٣- متزوج	١٦٩,٧١	٧٥	لا تمكن	١٣٩,٣٩	٧١	لا تمكن	٣٠٩,١٠	٧٤	لا تمكن
٢-متزوج ويعول	١٥٤,٦٠	٦٩	لا تمكن	١٣٠,٤٣	٦٧	لا تمكن	٢٨٥,٠٣	٦٨	لا تمكن
٤- مطلق / أرمل ويعول	١٣٩,٧٥	٦٢	لا تمكن	١١٣,٢٥	٥٨	لا تمكن	٢٥٣,٠	٦٠	لا تمكن

(مقربة لأقرب نسبة مئوية صحيحة)

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن أعلى نسبة مئوية للانجاز / للأداء لمعلمى ومعلمـــات التدريبات المهنية هى فى محافظة الدقهلية يليها محافظة أسيوط، هى (٨٥%، ٨٣ %) علـــى التوالى، وأيضاً أعلى نسبة مئوية لتوافر العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى التدريــبات المهنـــية هـــى فى محافظة أسيوط، هى (٨٠%)، وكذلك أيضاً أعلى نسب مئوية للدرجـــة الكلـــية لمستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بصفة عامة هى فى محافظتى الدقهلية يليها أسيوط بنسبة مئوية تقريبية لأقرب نسبة مئوية (٨٢%) وهذا يعنى أن:

- أن مستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بصفة عامة بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصـــناعى نظام السنوات الثلاث بمحافظة أسيوط وصل إلى حد التمكن والاتقان لأنه فاق نسبة حد القطع (٨٠%) إذا تجاوزنا عن حد الكمال إلى حد القطع.
- أما باقى النسب المئوية لإنجاز الأداء أو للعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء، وكذلك الدرجـــة الكلـــية لمستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية لجميع المحافظات الأخرى والمتغـــيرات الباقـــية لعينة البحث (النوع الجنس- نوع المدرسة- الخبرة فى التدريب- الحالـــة الاجتماعـــية) لـــم ترق إلى مستوى التمكن أو الإتقان لأن جميعها أقل من النسبة المئوية لحد القطع.

الخلاصة:

- لم ترق جميع مستويات تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فـــى هـــذا الأداء، والدرجة الكلية لمستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الـــثانوية الفنـــية الصـــناعية نظـــام الســـنوات الـــثلاث إلـــى مستوى التمكن أو الاتقان (الاتمكـــن Nonmastery) فـــى جميع متغيرات عينة البحث المشار إليها سلفاً فيما عدا مســـتويات تقويـــم أداء معلمـــى التدريـــبات المهنية، والدرجة الكلية لمستوى أداء معلمى التدريـــبات المهنـــية بصفة عامة بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث الـــذى وصـــل (٨٥%، ٨٢%) على التوالى بمحافظة الدقهلية، (٨٣%، ٨٢%) على التوالى بمحافظة أسيوط، وكذلك أيضاً مستوى تقويم توافر العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمـــى التدريـــبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث الـــذى وصـــل إلـــى (٨٠%) فى محافظة أسيوط، وهذه النسب فقط هى الذى عند حد الاتقـــان أو التمكـــن Mastery لأنها فاقت النسبة المئوية لحد القطع Cut-off Percent (٨٠%) إذا تجاوزنـــا عن حد الكمال إلى حد القطع طبقاً للمقولة الشهيرة (المعلم المتميز، والتميز للجميع).

الفصل الخامس

التوصيات والمقترحات

مخطط الفصل:

أولاً : توصيات تعالج ضعف مستوى أداءات معلمى التدريبات المهنية.

ثانيـــاً: توصيات تعالج ضعف مستوى توافر العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلمى التدريبات المهنية.

ثالثــاً: توصيات تتعلق بتدريب معلمى التدريبات المهنية أثناء الخدمة.

رابعــاً: توصيات تتعلق بتطوير تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية.

خامساً: توصيات عامة.

سادساً: مقترحات لمجالات بحوث أخرى.

إعداد

دكتور/ مجدى ماهر مسيحه

الباحث الرئيسى

الفصل الخامس

التوصيات والمقترحات

فـــى ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يقدم الباحث فى هذا الفصل عدداً من التوصيات الـــتى قد تساعد فى رفع مستوى أداءات معلمى التدريبات المهنية وتطويرها بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، وأيضاً قد تساعد فى تقديم أساليب لعلاج ضعف مستوى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية من خلال الاهتمام بالجوانب الشخصية للمعلم، والمؤثرة فى هذا الأداء. وكذلك قد تساعد هذه التوصيات إذا كانت محل التنفيذ فى تهيئة أنسب بيئة تعليمية Optimum Educational Environment تثير معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية بفاعلية وكفاءة، وتشبع حاجاتهم المهنية والفنية والثقافية والشخصية مما ينعكس ذلك على جودة أداء المعلمين والمعلمات، والتفاعل بفاعلية مع البيئة التعليمية والتدريبية ســـواء قبل حصة الورشة أو أثنائها أو بعدها وهذه التوصيات تعالج ضعف مستوى أداء معلمى ومعلمـــات التدريـــبات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث كما تعالج أيضا ضعف مستوى توافر العوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء، ثم توصيات تتعلق بتطوير تقويم أداء معلمـــى التدريـــبات المهنـــية والتدريب اللازم أثناء الخدمات، ثم توصيات عامة، وأخيرًا مقترحات لمجالات بحوث أخرى.

أولاً: توصـــيات تعـــالج ضعف مستوى أداء معلمى التدريبات المهنية التى يقل مستواها عن (٦٥%):

١- ينـــبغى علـــى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية إضافة ما يلى بدفتر المكتب عند تحضير التدريبات المهنية قبل حصة الورشة:

١/١ الأســـئلة التقويمـــية مـــن خلال وضع استمارة تقويم للمهارات العملية وفق قوائم التحقق Check lists.

٢/١ الأنشطة الطلابية التى تخدم العملية التعليمية والتدريبية.

٢- ينبغى على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية الإشراف على الطلبة ومتابعتهم أثناء التدريب فى حصة الورشة، وتوجيههم إلى مراجعة كل طالب لعمل زميله السابق فى ترتيب العمل.

٣- ينبغى على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية تقويم أداء الطلبة فى نهاية حصة الورشة من خـــلال قوائـــم التحقـــيق Check lists للتأكد من اكتسابهم للمهارات المطلوبة،وتسجيل نتائج التقويم بدفتر المكتب.

٤- يجـــب على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية السعى وراء الإشتراك فى مشروعات رأس المال الدائم متعاوناً على تنفيذ سياسة الدولة (المدرسة كوحدة منتجة).

٥- يجـــب على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية تنظيم تدريب الطلاب بالورش والمؤسسات الصناعية فى البيئة المحيطة بالمدرسة.

٦- ينـــبغى علـــى معلمـــو ومعلمـــات التدريبات المهنية تنظيم زيارات ميدانية لمواقع الإنتاج والتدريب.

٧- أن يقوم معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالتخطيط لتنظيم أنشطة مدرسية تضم الطلاب الموهبيـــن ممـــا يشجع غيرهم بالانضمام إلى فريق النشاط على أن يمتد النشاط إلى خارج المدرسة ويفيد البيئة المحيطة.

٨- ينـــبغى علـــى معلمـــى ومعلمـــات التدريـــبات المهنية المشاركة فى بعض المهام الإدارية والإشرافية الخاصة بالمدرسة.

٩- ينبغى على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية المشاركة فى أعمال سير الامتحانات للوقوف على مستوى الطلاب فى القرن الأخرى، مساعدة الإدارة المدرسية فى هذا الشأن.

ثانـــياً: توصيات تعالج ضعف مستوى توافر العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى التدريبات المهنية،والتى يقل مستواها عن (٦٥%):

١- توصيات تعالج ضعف مستوى القابلية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية من خلال:

١/١ إتاحة فرص التأهيل الجامعى لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية للوصول بهم إلى مستوى الدرجـــة الجامعـــية الأولـــى، وقد يكون من المفيد أن يكون هذا التأهيل بكليات المعلمين الصناعيين.

٢/١ وضـــع نظـــام دائـــم لتقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية كل فترة زمنية معينة، وتحديـــد مـــدى ملائمة معلوماتهم ومهاراتهم للعملية التعليمية والتدريبية فى ضوء التقدم التكنولوجى المتسارع.

٣/١ وضـــع نظـــام لترقـــية معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، يرتبط بنظام التعليم المستمر، ويفضل أن ترتبط الترقية بالخبرة والحصول على دورات مهنية أو فنية أو شهادات علمية متخصصة.

٤/١ إجـــراء مسابقات للقراءة الحرة الصيفية لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية، وتقديم جوائز مالية حافزة.

٥/١ التوسع فى ترجمات الكتب التربوية والعلمية والعملية للإطلاع على أحدث الإصدارات فى المجال التربوى والعلمى.

٢- توثيق العلاقات بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية وأصحاب الورش والمؤسسات الصناعية فى البيئة المحيطة من خلال الندوات والزيارات الميدانية حتى يرتفع المستوى المهنى والفنى لهم، ويتحسن مستوى تعليم وتدريب الطلاب.

٣- ينبغى تنمية الضمير المهنى لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية من خلال تنمية إحساسهم الداخلى بالالتزام والإجبار الخلقى الذى يظهر فى التفانى فى العمل والحماس فى أدائه والترحيب قلبياً بالمستحدثات التربوية والعلمية الجديدة.

ثالثاً: توصيات تتعلق بتدريب معلمى التدريبات المهنية أثناء الخدمة:

- أن يتدرب معلمى ومعلمات التدريبات المهنية فى التدريب أثناء الخدمة على:

١- وضع أسئلة تقويمية للمهارات العملية وفق قوائم التحقق Check lists من اكتساب المهارات العملية.

٢- تنظيم الأنشطة الطلابية، والإشراف عليها.

٣- تنظيم السجلات التربوية، والإدارية الخاصة بالمدرسة.

٤- المشاركة فى مشروعات رأس المال الدائم.

٥- المشاركة فى بعض المهام الإدارية كإدارة طابور الصباح، والإشراف على الفناء أثناء الفسح، أعمال سير الامتحانات.....والخ

٦- المشاركة فى أنشطة مجالس الآباء والمعلمين.

٧- إبداع وسائل تعليمية وتدريبية باستخدام الخامات المحلية.

٨- وضع خطة تدريبية تغطى أكثر من تمرين عملى وفق رؤية متكاملة.

رابعاً: توصيات تتعلق بتطوير تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية:

١- ينبغى أن تلبى إجراءات تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية الاحتياجات والمستويات والنماذج المعيارية المحلية، والعربية، العالمية.

٢- ينبغى ارتباط إجراءات التقويم بالأهداف المحددة للتقويم، وهى رفع مستوى الأداء وتطويره.

٣- ينبغى أن تكون اتجاهات القائمون بتقويم أداء المعلم (التوجيه- الإشراف- الإدارة) فى إطار الإجراءات التى تنفذ لرفع مستوى أداء المعلم وتطوير أدائه.

٤- يجب الاهتمام بتوسيع مجالات الملاحظة لأداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، وألا تقتصر هذه الملاحظة على الأداء داخل حصة الورشة فقط بل تمتد لتشمل كل ما يتعلق بطبيعة مهنة التدريس/التدريب والنمو المهنى والفنى.

٥- ينبغى أن تكون نتائج تحصيل الطلاب، وخصائص المعلم، وفعالية العمل داخل الورشة والمدرسة من البنود الهامة والمؤثرة عند تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية.

٦- ينـــبغى مشاركة (المدرسة والمدرسين الأوائل- ونظار ومديرى المدارس- الموجهين- الطلـــبة وأولـــياء أمورهم ... وغيرهما) فى عمليات تقويم معلمى ومعلمات التدريبات المهنـــية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية، وعدم اقتصار تلك العمليات على الموجهين فقـــط لضـــمان الدقة والموضوعية والشمول من ناحية، وتجنب السطحية والتعسف من ناحية أخرى.

٧- يجـــب أن تتم عملية تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية علنا وبإحاطة المعلم بكل تفصيلات مراحلها ونتائجها بهدف تحسين مستوى أدائه وتطويره مستقبلاً.

٨- يجـــب تشـــجيع معلمى ومعلمات التدريبات المهنية على الاشتراك فى عمليات التقويم الذاتى.

٩- ينـــبغى إشـــتراك كـــل من معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والموجهين الصناعيين (العملى) فى دورات ومؤتمرات دورية.

خامساً: توصيات عامة:

١- ضرورة العناية باختيار أفضل العناصر للعمل فى مهنة التدريس / التدريب بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى.

٢- ينبغى أن يراعى فى إعداد معلم التعليم الفنى الصناعى، إنشاء مؤسسات متخصصة، تتوافر لديهـــا الورش والمعامل، والأجهزة والمعدات والآلات التى يتطلبها التدريس والتدريب فى هذا النوع من التعليم، بحيث يتخرج قادراً على التدريس والتدريب والعمل فى وقت واحد. كما يمكن الاستفادة من خريجى كليات الهندسة، والتكنولوجيا فى التدريس والتدريب بالتعليم الفنى الصناعى، بعد التحاقهم بالدبلوم العامة فى التربية لإعدادهم تربوياً.

٣- ينـــبغى وضع نظام متعدد لتدريب معلمى ومعلمات التدريبات المهنية أثناء الخدمة، يزيد من كفـــاءتهم المهنية والفنية، يوفر لهم مصادر الاتصال بالجديد فى تخصصاتهم. ويراعى فى هـــذا النظام تنوع أشكاله ما بين تدريب إقامى، وتدريب من خلال شبكات الفيديوكونفرانس تستخدم فيه عناصر التطوير التكنولوجى.

٤- ينبغى تفعيل دور التعاون الدولى مع الدول والهيئات المانحة فى مجال التدريب ورفع المهارات واكتساب الخبرات التكنولوجية للتخصصات المختلفة.

٥- يجب على المعنيون والقائمون على عملية تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث استخدام استمارة التقويم المستخدمة فى البحث الراهن (ملحق ٤) فى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية.

سادساً: مقترحات لمجالات بحوث أخرى:

أبرز هذا البحث أن هناك حاجة لإجراء بحوث أخرى فى المجالات التالية:

١- دراسة نفسية تحليلية لمعلم التدريبات المهنية المتميز بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى.

٢- الاحتياجات التدريبية لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى.

٣- تصميم برنامج تدريبى لتمكن معلمى ومعلمات التدريبات المهنية من أداء مهام معينة فى مجال محدود.

٤- خطة مستقبلية لتأهيل جميع معلمى ومعلمات التدريبات المهنية إلى المستوى الجامعى.

٥- إجراء بحوث أخرى لتقويم أداء فئات أخرى من المعلمين فى التعليم الفنى الصناعى أو أنواع أخرى من التعليم.

٦- تصميم معايير ومقاييس لجودة الأداء فى العملية التعليمية / التعلمية.

مصادر البحث

أولاً: المصادر العربية :-

١-إبراهيم عصمت مطاوع ، أمينة أحمد حسن : الأصول الإدارية للتربية ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٨٠ ، ص ص ١٢٨- ١٣٠.

٢-إبراهـيم قشقوش وآخرون : مقياس تقدير أداء طلاب كليات التربية فى مادة التربية العملية، بدون ناشر ،القاهرة يناير ١٩٧٩ .

٣-أبـو بكر عابدين بدوى : حول التربية الصناعية وطرق تدريسها، بدون ناشر، القاهرة ، ١٩٨٥- ص ص ١٣٥- ١٣٦

٤-أحمد ابن فارس : معجم مقاييس اللغة ، مكتبة ومطبعة مصطفى البابى ، القاهرة ، ١٩٦٩.ج١.

٥-أحمد الرفاعى محمد غنيم : الكفاءة التربوية للمعلم (مفهوم جديد فى التربية) مجلة كلية التربية – جامعة الزقازيق ، المجلد (١) ، العدد (١) الزقازيق، يناير ١٩٨٦. ص ص ١٠٥-١٢٤ .

٦-أحمد زكى بدوى : معجم العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ١٩٨٥ .

٧-الإدارة المركـزية للتخطيط التربوى والمعلومات : أداءات المعلم التدريسية داخل الفصل وتأثيرها على تحصيل التلاميذ ، وزارة التربية والتعليم . جمهورية مصر العربية ، ١٩٩٣.

٨-المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى : تقوم معلم الصف الرابع بالتعليم الأساسى – دراسة ميدانية بمحافظتى الغربية والمنيا ، قسم البحوث ، القاهرة ، ١٩٩٥ .

٩- آمـال ، وسـناء سيد مسعود : تقويم جوده الأداء التدريسى للمعلم (أهدافه ، مداخله ، متطلبات نجاحه) فى معايير جوده الأداء التدريسى لمعلم التعليم العام فى مصر ، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، القاهرة ، ٢٠٠١. ص ص ١٠-٣٢.

١٠-جابـر عـبد الحمـيد جابر: اتجاهات وتجارب معاصره فى تقويم أداء التلميذ والمدرس ،سلسلة المراجع فى التربية وعلم النفس ، الكتاب (٢٢)، دار الفكر العربى ، القاهرة ، ٢٠٠٢ .

١١- ــــــــــــــــــ : مدرس القرن الواحد والعشرين الفعال ، المهارات والتنمية المهنية، سلسلة المراجع فى التربية وعلم النفس، العدد (١٤) ، دار الفكر العربى، القاهرة ٢٠٠٢ .

١٢-حـامد عمـار : تقويـم التنمية الاجتماعية فى ضوء معيار مستوى المعيشة فى التخطيط للتنمية العربى ، المؤتمر الثانى عشر للشئون الاجتماعية ، القاهرة ، ١٩٦٨. ص٧٨.

١٣-حســين عــبد العزيــز الدرينى : تقويم المعلم أو المدرب فى برامج محو الأمية وتعليم الكبار ، المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى ، القاهرة ، ١٩٩٦.

١٤-حلــيم إبراهيم جريس : تجربة فى التقويم الذاتى للمدرس ، صحيفة التربية ، السنة (١٤) ، العدد (٤)، رابطة خريجى معاهد وكليات التربية بالقاهرة ، مايو ١٩٦٢. ص ص ١٤-٢٥

١٥- درويــش عــبد الرحمــن يوسف : العلاقة بين الإحساس بفعالية وموضوعية نظام تقويم الأداء والــولاء التنظيمى والرضا والولاء الوظيفى ، دراسة ميدانية ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، المجلد (٦) ، العدد (٢) ، مجلس النشر العالمى ، جامعة الكويت ، مايو ١٩٩٩ . ص ص ٢٥٩ - ٢٧٥ .

١٦-دولة الكويت ، وزارة التربية والتعليم : تقرير عن تطوير أساليب ونظم الأمتحانات خلال العشر ســنوات الماضــية (السلبيات والإيجابيات) ومقترحات بشأن تطوير هذه النظم ، إدارة التقويم والامتحانات، مقدم لوحدة اليونسكو الإقليمية لتنسيق برنامج التجديد التربوى من أجل التنمية فى الــدول العربــية (إيبداس) للمشاركة فى الحلقة الدراسية الإقليمية حول نظم الامتحانات وبنوك الأسئلة، ٣٥-٢٩/١١/١٩٨٩.

١٧-رشــدى أحمد طعيمه، حسين غريب حسين : الكفايات التربوية اللازمة لمعلم التعليم الأساسى " دراســة ميدانيه " ، دراسات وبحوث مؤتمر معلم التعليم الأساسى – الحاضر والمستقبل ، كلية التربية بالزمالك – جامعة حلوان ، ١٠ – ١٢فبراير ١٩٨٦ . ص ص ٢٩٩ -٣٣٩

١٨- رشــدى فــام منصور: حجم التأثير للوجه المكمل للدلالة الإحصائية المجلة المصرية للدراسات النفسية – العدد (١٦) – المجلة السابع (١)، القاهرة، يونيه ١٩٩٧. ص ص ٥٧-٧٥.

١٩- ــــــــــــــــ: التقويم وبناء الاختبارات، فى أسس التربية لإعداد المعلم الجامعى، ط (٢)، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٥ ، ص ص ١٩٣-٢٠٥ ،

٢٠-رضــا محمــود سليمان: إعداد المدرب ، الكفاية الإنتاجية، وزارة الصناعة، العدد (٤)، القاهرة، أكتوبر ١٩٧٢. ص ص ٢٣٩-٢٤٦.

٢١- سعد عبد الرحمن: القياس النفسى ، طبعة أولى ، مكتبه الفلاح ، الكويت ، ١٩٨٣ ،

٢٢- ســناء ســيد مسعود: الاتجاهات العالمية المعاصرة فى تقويم جودة الأداء التدريسى للمعلم، فى معايــير جودة الأداء التدريسى لمعلم التعليم العام فى مصر، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة ٢٠٠١ . ص ص ٣٣-٥٤ .

٢٣- ســناء محمد سليمان: دراسة نفسية تحليليه للمعلم المتميز بالمدرسة الثانوية، المؤتمر السابع لعلم النفس فى مصر، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة،١٩٩١.

٢٤- شوقى فهيم: أهمية إعداد المدربين فى مجال التدريب المهنى، الكفاية الإنتاجية ، وزارة الصناعة ع (٤)، القاهرة أكتوبر ١٩٧١ . ص ص ٩٥- ٩٨.

٢٥- طلعــت منصـــور ، فيولا الببلاوى : قائمة التقدير لأداء المعلمين ، كراستى الأسئلة والتعليمات مكتبه الأنجلو المصرية ، القاهرة، ١٩٨٨.

٢٦- عــباس عبد القادر : الدليل التربوى للمعلم فى أشغال للبرادة ، وزارة التربية والتعليم ، الجهاز المركزى للكتب الجامعية والمدرسية والوسائل التعليمية ، ج.م.ع ، ١٩٨٤

٢٧- عــبد الفــتاح جلال: نحو سياسة جديدة لتطوير وإعداد المعلم المصرى وتدريبه ورعايته، ورقة العمــل الثانــية، المؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ٩- ١٠ نوفمبر ١٩٩٦. ص ص ٤٥- ٥٥.

٢٨- عــوض عواض الليثى : آراء المعلمين والمديرين والموجهين وأعضاء هيئة التدريس بالأقسام التربوية نحو بطاقة توجيه المعلم وتقويمه فى مدينة الطائف ، رسالة الخليج العربى ، العدد السادس والخمسون، السنة (١٦) ، ١٩٩٥ ، ص ص ٥٥-٦٥.

٢٩- فــؤاد عبد اللطيف أبو حطب ، سيد أحمد عثمان : التقويم والقياس النفسى ، القاهرة ، الأنجلو المصرية ، ١٩٨٥ ، ص ص ١-٦ ،

٣٠- قاســم جميل قاسم: المدرب من وجهة نظر المتدربين "دراسة ميدانية " المؤتمر الأول عن دور التدريب فى تنمية القدرات التكنولوجية، المركز القومى للبحوث ، مركز التدريب، القاهرة، ١٨- ٢٠ مارس ١٩٩٦. ص ص ٢٠٧-٢٢٣.

٣١- قــنديل ســيد نصر : ما هى المعلومات والمهارات اللازمة لمسئولى التدريب ، مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى ، العدد (٢)، والسنة (٢٣)، وزارة الصناعة والتعدين القاهرة ، ١٩٧٩ . ص ص ٣٣-٤٢.

٣٢- كلــية التربــية : مســتوى معلم المرحلة الأولى بمصر، كلية التربية جامعة عين شمس ومركز بحوث التنمية الدولى ، القاهرة ١٩٨٢. ص ص ٤٨-٥٢.

٣٣- كمال حسنى بيومى: معايير وإجراءات تقويم أداء المعلم فى الولايات المتحدة الأمريكية ، صحيفة التربية، المجلد (١٥)، العدد (٢)، جمعية المكتبات المدرسية، القاهرة، إبريل ١٩٩٣ . ص ص ٤٤-٦٢.

٣٤- كوثر محمد عبد الله أبو هجار، وآخرون: أساليب التدريس الفعال ومهارته، برنامج تدريب المعلمين من بعد، وحدة التخطيط والمتابعة، البنك الدولى/الاتحاد الأوروبى، وزارة التربية والتعليم، ج.م.ع، القاهرة ٢٠٠٠.

٣٥- ماجد محمد حنفى : نمو زيادة فعالية الأداء المهنى للأخصائى الاجتماعى مع جماعات النشاط المدرسى، المؤتمر العلمى الرابع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ٢٨- ٢٩ مارس ٢٠٠١ . ص ص ٢٤٧-٢٧٨ .

٣٦- مجدى عزيز إبراهيم : الأصول التربوية لعملية التدريس، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ١٩٩٣.

٣٧- مجلة التربية والتعليم ،قائمة مرجعية مقترحة ببنود سلوك المعلمين، يستعان بها فى تقييم أداء معلمى المدارس الإبتدائية والثانوية فى بكين ، وزارة التربية والتعليم ، العددان الحادى والعشرون، والثانى العشرون، أكتوبر ٢٠٠٠/ يناير ٢٠٠١ .

٣٨- محمد أمين المفتى : سلوك التدريس ، معالم تربوية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ١٩٩٣ ص ص ١٠٦- ١١٠ .

٣٩- محمد خليفه بركات : الاتجاهات العالمية الحديثة فى التقويم ، فى مصدر هام للتقويم التربوى، اجتماع خبراء لتطوير نظم الامتحانات فى البلاد العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، الكويت، ٧-١٢/١٢/١٩٧٤ . ص ص١٦٣-١٩١ .

٤٠- محمد رجب شرابى : الأعمال والمهام المنوطة بوظيفة المدرس الأول كموجه مقيم فى المدرسة، صحيفة التربية، السنة (٤٨)، العدد (٢)، رابطة خريجى معاهد وكليات التربية ، القاهرة ، يناير ١٩٩٧ . ص ص ٤١-٤٩.

٤١- محمود حسين نصر : تقييم الأداء ، دراسات نفسية ، مج (٤) ، ع(٤) ، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية (رانم) ، القاهرة، أكتوبر ١٩٩٤. ص ص٦٥٥-٦٧٦.

٤٢- محمود شافعى : تقويم المدرس فى ظل تطور التوجيه الفنى ، صحيفة التربية ، السنة (١٧)، العدد (٢)، رابطة خريجى معاهد وكليات التربية بالقاهرة ، يناير١٩٦٥ . ص ص ١٩-٢٥.

٤٣- محمــود رشــدى خاطــر، وآخرون: تعليم اللغة العربية والتربية الدينية، مطابع سجل العرب، الطبعة (٤)، القاهرة. ١٩٨٥.

٤٤- مدحــت محمد أبو النصر : ترشيد العملية التدريبية (المفهوم والمحاور) مجلة الإدارة، المجلد (٢٨)، العدد (٢)، أكتوبر ١٩٩٥، ص ص ٢٨-٢٩.

٤٥- مركز البحوث التربوية والنفسية: المؤتمر الأول لإعداد المعلمين، مكة المكرمة، جامعة أم القرى السعودية، بدون تاريخ. ص ٤٨ .

٤٦- مصطفى رجب : التقويم التربوى : تطورات واتجاهات مستقبلية ، المجلة العربية للتربية، المجلد (١٥)، العــدد (٢) ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، جامعة الدول العربية ، ديسمبر ١٩٩٥ . ص ص ٨- ٢٥ .

٤٧- ميخائيل فولان، أندى هارجريفز: النمو المهنى للمعلم والتغيير التربوى، سلسلة الكتب المترجمة، تلخيص وتعقيب المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٠. ص ص ٦٣-٦٥.

٤٨- وحــدة التخطــيط والمــتابعة: أساليب تقويم أداء المعلم، برنامج تحسين التعليم الأساسى، البنك الدولى/ الاتحاد الأوروبى، وزارة التربية والتعليم، ج.م.ع. القاهرة ٢٠٠٠.

٤٩- وديــع مكســيموس: دراسة بعض مشكلات التربية العملية (بحث ميدانى)، كلية التربية، جامعة أسيوط، ١٩٧٨.

٥٠- وزارة التربــية والتعليم : نموذج (٤) تقرير كفاية الأداءات لشاغلى وظائف التدريس وأخصائى النشاط والخدمات وباقى الوظائف التخصصية المعادلة لها .

٥١- ــــــــــــــــــ: استمارة تقييم المعلم المثالى للعام ٢٠٠٠، مكتب الوزير، ج.م.ع، ٢٠٠٠.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

1- Alport Cordemw; (1991): Pettern and Growth in Pessonality, N.Y., Holttrinbarf, p. 440.

2- Andrea O, Rugh et al; (1991): Teaching Practices to increase Student's Achievement, Evidance from Pakistan Harvard University Research Report March No.8.

3- Armstrong, E; (1989): Evaluation Change and Community Work, Community Development Journal, Vol. 14, No.3, p. 210.

4- Barrett, Joan; (1986): The Evaluation of Teachers, ERIC Clearing house on Teacher Education Washington DC; ED 27865.

5- Beach, S, Dale; (1980): Personnel. The Management of People at work; Macmillan Publishing Co.

6- Ben, H. Harris et al., (1979): Personnel Administration in Education., Boston: Allyn 8 Bacon, INC., pp. 33-341.

7- Benardin, J.H., and Klatt, L.A; (1985) :Management Appraisal systems; Has Pracitce Caught up to the state of the Art? Personnel Administrator, pp. 79-82. 84-86.

8- Carter, V, Good; (1977): Dictionary of Education. 3rd ed. New York. Mc Graw – Hill Book. Co. p. 132.

9- Chase, D,W. Harris, & Ishler., M; "Process to Product, A competency Based Teacher Education Program in Student Teaching", ERIC, ED. 104825.

10- Cohen, R.J. et al., (1988): psychological Testing, California, Mam Field Pub. Co. pp. 127-128.

11- Cosgrove, Don. J. (1959): Diagnostic Rating Teacher Porformance, Journal of Educational Psychology, pp. 202-204.

12- Danlarh, N., (1984): The Exford English Aralil Dictionary, Exford University Press, p. 398.

13- Fraenkel, J.R. and Wallen, N.E., (1990) How to Design and Evaluate Research in Education, New York, Mc Grow-Hill, Pub. Co., p. 128.

14- Hall, J.L., Ponsner, B.Z., Hardner, J.w; (1989): Performance Appraisal systems; Matching Practice with Theory. Group and Organization Studies, 14 (1); pp. 51-69.

15- Hollingsworth, S., & Sockett, H., (1994): Teacher Research & Educational Reformation.

16- Houston, W.R. (1973): Desiging competency-based Instruction systems in the Journal of Teacher Education., Vol., 24, No. 3 Fall pp. 201-203.

17- Jonson, Kathleen. Feeney; & Jones,. Ellen. M, (1998): promoting teaching excellence: A comparison of two performance-based teacher Assessment frameworks., Education (Chula vista, calif)., V. 118, No 4.. pp. 499-514.

18- Maroney, B.P. and Buckley, M.R; (1992): Does Research in Performance Appraisal Influence the Pacitce of Performance Appraisal?. Regret fully not?. Public Personnel Management, 21 (2); pp. 185-196.

19- Mathis, Robert L. & Jackson, John H., (1985): Personnel, Humman Resource Management. West Publishing Co.,

20- Nevo, David; (1995): School based Evaluation, A Dialogue for school Improvement, Cambridge. Elsevier Science Ltd., p.7.

21- Okey, J,R. & Brown; J.P.: "Acquiring Teaching Competency Reports and studies"., Bloomington, National center for the Development of Training Material in Teacher Education, Indiana University, N.D., pp. 2-3.

22- Richey, R (1979): Planning for Teaching., An Intraduction to Education, 6the Ed., New York. McGraw-Hill.

23- Robert, J. Sternberg., (1994): Encyclopaedia of Human Intelligence, Macmillan Publishing Co, N.Y.V.1., p. 286.

24- Rochell Davis: Teacher Evaluation system. MCPS of Human Resources, USA, August 2000, Retrieved fromWWW.MCPS K12.md US/departments / personnel/TE/standard 1. html.

25- OP.Cit., standard 2.

26- OP.Cit., standard 3.

27- OP.Cit., standard 4.

28- OP.Cit., standard 5.

29- OP.Cit., standard 6.

30- Roth, R.: "Teacher Competencies and Assessment technique; ERIC; ED 104 838.

31- SSPSS for Windows Release - 6.0 (June, 17, 1993).

32- The University of Alaska: Teacher Performance Assessment Guide., As Adopted and revised from the Alaska state teacher Performance standards 19/11/97; Retrieved from www File:// A/T.P.S/UAA Teacher Performance Standards. htm.

33- Tiffin, Joseph; (1948): Industrial Psychology; 2nd Edition.

34- Thomas, S.L. and Bretz, R.D; (1994): Research and Practice in performance Appraisal, Evaluating Employee Performance In America's Largest companies. SAM Advanced Management Journal; p 59 (2); pp. 28-34.

35- Tudor, Thomas R., Trumble, Robert R. and Flower, Lamont A. (1996): Performance Appraisal and pay-for-Performance Plans., Journal of compensation & Benefits; 12 (3): pp. 41-46.

36- Webester (1978): New World Dictionary of the American Language, Seconet Edition, p.4.

جمهورية مصر العربية
المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية
شعبة التعليم الفنى

أولاً: ملخص البحث

"تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية" بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية (بحث ميدانى)

القاهرة مايو ٢٠٠٢

إعداد

د/ مجدى ماهر مسيحه

بشعبة بحوث التعليم الفنى

انطلاقــاُ مــن إعلان السيد رئيس الجمهورية بأن التعليم هو مشروع مصر القومى ، من اعتباره دعامة من دعامات الأمن القومى بمكوناته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

وتعزيزاً لحركة التطوير الهائلة التى يقودها الأستاذ الدكتور حسين كامل بهاء الدين وزير التربــية والتعليم، ورئيس مجلس إدارة المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية فى شتى جنبات التعليم / التعلم .

كان النهوض بالتعليم بشكل عام، وبالتعليم الفنى الصناعى بشكل خاص قد بات الشغل الشاغل لصناع القرار فى مصر كمسلك حتمى لمواكبة مستحدثات آليات السوق المحلية والعالمية . ومن هذا المنطلق تأتى أهمية هذا البحث فى دراسة "تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية " الذى يستهدف جمع بيانات ومعلومات من الواقع عن الأداءات التى يجب أن يقــوم بهــا معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية ، ومعالجتها إحصائياً للتعرف على ما هو كائن بالنسبة لما يجب أن يكون لتشخيص جوانب التميز والضعف من أجل رفع مستوى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنــية الكائن إلى المستوى الذى يجب أن يكون ، وذلك من خلال الإجابة على خمس تساؤلات هى :-

١- ما مستوى أداءات معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام الســنوات الــثلاث، وذلــك كما يقاس بإستمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن؟

٢- مـــا مســـتوى العوامـــل الشخصـــية التى تؤثر على أداءات معلمو التدريبات المهنية بـــالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، وذلك كما تقاس بإستمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن؟

٣- مـــا الدرجـــة الكلـــية لمستوى أداءات معلمى التدريبات المهنية ، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ؟

٤- ما حجم تأثير العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلمو التدريبات المهنية بالمدارس الـــثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ، وذلك كما يقاس باستمارة تقويم الأداء المستخدمة فى البحث الراهن ؟

٥- هـــل توجـــد فروق دالة إحصائياً فى مستوى الأداءات التى يقوم بها معلمى التدريبات المهنـــية ، والعوامـــل الشخصـــية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث ترجع إلى أى من المتغيرات التالية :-

١-نوع المعلم (ذكر – أنثى)٠

٢- نوع المدرسة (بنين – بنات)

٣- المحافظات (القاهرة – الجيزة – أسيوط – الشرقية – الدقهلية) ٠

٤- عدد سنوات الخبرة فى التدريس/التدريب (أقل من ٥سنوات – من٥ : ١٠سنوات – أكثر من ١٠سنوات)٠

٦-الحالة الاجتماعية (أعزب – متزوج – متزوج ويعول – مطلق / أرمل ويعول)٠

تكونـــت عيـــنة البحث من (١٩٦) معلم ومعلمة للتدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصـــناعى نظـــام الســـنوات الثلاث بمحافظات القاهرة ، والجيزة ، أسيوط ، والشرقية ، والدقهلية .

واستخدم فى هذا البحث النموذج الإرشادى (براديم) Paradigm التقويمى من مدخل المســـتويات بمعـــنى أنه حدد مستوى الأداء كما يجب أن يكون فى أستمارة تقيس مستوى أداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية .

ثم تمت محاولة الإجابة على الأسئلة التأثيرية Effective Questions أى التى تقيس تأثير العوامل الشخصية فى الأداء .

وأسفر التطبيق الميدانى لاستمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنـــية الصـــناعية نظام السنوات الثلاث(إعداد الباحث) ، والمعالجة الإحصائية من خلال اســـتخدام برنامج SPSS for Windows Release 0.6 (June , 17,1993) العديد من النتائج أهمها هو :-

أولاً : أهم النتائج التى تتعلق بأداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث :-

جميع النتائج تبين أن معلمى ومعلمات التدريبات المهنية أفراد عينة البحث وصلت إلى مستوى جيد فى جميع الفقرات / الأداءات فيما عدا الآتى :-

١- تقويم أداء الطلاب فى آخر حصة الورشة للتأكد من اكتسابهم للمهارات المطلوبة ، وتسجيل نتائج التقويم بدفتر المكتب بنسبة (٦٤,٤ %) .

٢- الإشراف على الطلاب ومتابعتهم أثناء التدريب وتوجيههم إلى مراجعة كل طالب لعمل زميله السابق له فى ترتيب العمل بنسبة (٦٣,٦%).

٣- الأنشطة الطلابية بنسبة (٦١,٢ %).

٤- الاشتراك مع إدارة المدرسة فى الأعمال الإدارية ، والإشرافية ، والتنظيمية ، وأعمال سير الامتحانات بنسبة (٥٨ %).

٥- الأسئلة التقويمية (وضع أسئلة تقويمية للنواحى المهارية وفق قائمة تحققCheck List موضوعية) بنسبة (٥٤,٦ %).

٦- تنظيم جماعات النشاط المدرسى الطلابية بنسبة (٥٣,٨ %).

٧- تنظيم رحلات وزيارات ميدانية لبعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية فى المجتمع المحلى بنسبة (٣٢,٤ %).

٨- تنظيم تدريب للطلاب فى إحدى الورش الصناعية فى المنطقة المحيطة بالمدرسة بنسبة (٣٢%).

٩- الاشتراك فى مشروع رأس المال الدائم (المدرسة كوحدة منتجة) بنسبة (٣١,٦ %)

- ترتفع النسبة المئوية لمستوى الأداء وتقترب من المستوى المأمول مثل :-

١- حصر حالات غياب وتأخير الطلاب فى كل حصة بدقة وتسجيلها بدفتر المكتب بنسبة (٨٨,٢ %) .

٢- الالتزام بالمنهج المقرر وفق الخطة الزمنية المحددة بنسبة (٨٤,٦ %) .

- جميع النسب المئوية لإنجاز الأداء لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية (٧٦,٨٤ %) ، ٧٤,٢٣ %٥٧,٥٤% ، ٧١,٧٤% قبل وأثناء وبعد حصة الورشة ، والدرجة الكلية على التوالى ، هى نسب لم ترقى إلى مستوى التمكن والإرتقاء لأن جميعها أقل من النسبة المئوية لحد القطع (٨٠ %) إذا تجاوزنا عن حد الكمال إلى حد القطع .

ثانــياً: أهم النتائج التى تتعلق بالعوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث:-

- القابلــية للــتعلم معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بعناصرها السبع منخفضة نسبياً بين (٣٠%-٤٤,٨%).
- يــرتفع مســتوى العلاقــات الطيبة مع معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ورؤسائهم، وزملائهم نسب (٨٤,٤%، ٨٣,٢%) على التوالى.
- ينخفض مستوى العلاقات بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، وأصحاب المؤسسات الصــناعية والإنتاجية بالمجتمع المحلى، وأيضاً مع أصحاب الورش الصناعية المحيطة بالمدرسة نسب (٤٦,٢%، ٤٦%) على التوالى.
- تــرتفع الخصائص الشخصية لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية المتعلقة بحسن الخلق، وطيب السمعة بنسبة (٨٢%).
- يرتفع مستوى عدم إرتكاب مخالفات قانونية مثل:

١- الضغط على الطلاب لأخذ الدروس الخصوصية (٨٦,٨%).

٢- الاستخدام السيء للحق فى الاجازات (٨٤,٤%).

- تصل نسبة الانتظام فى الحضور والانصراف فى المواعيد المقررة إلى (٨٣,٢%).
- تصل نسبة التعاون مع الزملاء، ومساعدتهم فى أداء العمل إلى (٨٣,٢%).
- كما تصل نسبة العدل فى التعامل مع الطلاب (٧٨%).

- لــم تــرق جميع مستويات تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث (القابلية للتعلم (٣٤,٨٩%) - للعلاقات الطيــبة مع أطراف العملية التعليمية (٦٧,٩٧%)- الخصائص الشخصية (٧٦,٧%)الخصائص الخلقــية (٧٦,٢٨%) - الدرجة الكلية لمستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء المعلم (٦٨,٨١%) إلــى مستوى التمكن أو الاتقان (اللاتمكن Nonmastery) فيما عدا مستوى تقويم الخصــائص الانضــباطية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية الذى وصل إلى (٨٠,٧٦%) وهو الذى زاد عن حد الاتقان أو التمكن Mastery لأنه فاق النسبة المئوية لحد القطع Cut-off percent (٨٠%).

ثالـــثاً: يوجـــد ارتباط عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٠١) من الأداءات التى يقوم لها معلمى ومعلمـــات التدريـــبات المهنية، وبعض العوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الـــثانوية الفنـــية الصناعية نظام السنوات الثلاث، وحجم تأثير بعض العوامل الشخصية التى تـــتعلق بكـــل من (القابلية للتعلم – العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية – الخصائص الشخصية العامة– الخصائص الخلقية– الدرجة الكلية بصفة عامة للعوامل الشخصية) المؤثرة على أداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بهذا النوع من التعليم كبير جداً.

رابعـــاً: أهـــم النـــتائج الـــتى تتعلق بمستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامـــل الشخصـــية المؤثرة فى هذا الأداء بمتغيرات عينة البحث بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث:

توجـــد فـــروق دالة عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٥) بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنـــية بـــالمدارس الـــثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث فى تقويم مستوى كل من (أداءات معلمـــى ومعلمات التدريبات المهنية– الدرجة الكلية للأداء والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء) ترجع إلى متغيرات العينة التالية):

١– الـــنوع/الجنس لصالح عينة معلمى التدريبات المهنية الذكور بحجم تأثير متوسط، وأقل من المتوسط.

٢– نوع المدرسة لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بمدارس البنين الصناعية بحجم تأثير ضعيف.

٣– المحافظـــة لصـــالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية لمحافظة الدقهلية يليها محافظة أسيوط بحجم تأثير كبير جداً.

٤– الخبرة فى التدريس/التدريب لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ذوى الخبرة فى التدريب (من ٥: ١٠ سنوات) بحجم تأثير متوسط.

٥– الحالة الاجتماعية لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية العزاب الذى لم يسبق لهم الزواج يليهم المتزوجون بحجم تأثير أقل من المتوسط.

- توجـــد فـــروق دالة عند مستوى دلالة (أقل من ٠,٠٥) بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنـــية بـــالمدارس الـــثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث فى تقويم مستوى العوامـــل الشخصـــية المؤثـــرة فـــى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ترجع إلى متغيرات العينة التالية:

١– النوع / الجنس لصالح عينة معلمى التدريبات المهنية الذكور بحجم تأثير ضعيف.

٢- المحافظــة لصـــالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بمحافظة الدقهلية يليها محافظة أسيوط.

٣- الخبرة فى التدريس/التدريب لصالح معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ذوى الخبرة فى التدريب (من ٥: ١٠ سنوات) بحجم تأثير ضعيف.

- **لا توجــد فروق دالة بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث فى تقويم مستوى العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية ترجع إلى المتغيرين التاليين:**

١- النوع/ الجنس (معلمين – معلمات).

٢- الحالة الاجتماعية(أعزب- متزوج- متزوج ويعول – أرمل/ مطلق ويعول).

لــم ترق جميع مستويات تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فـــى هذا الأداء، والدرجة الكلية لمستوى تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث إلى مستوى التمكن أو الإتقان (اللاتمكن Nonmastery) فى جميع متغيرات عينة البحث المشار إليها سلفاً فيما عدا مستويات تقويم أداء معلمى التدريبات المهنـــية، والدرجة الكلية لمستوى أداء معلمى التدريبات المهنية بصفة عامة بالمدارس الثانوية الفنـــية الصـــناعية نظام السنوات الثلاث الذى وصل (٨٥%، ٨٢%) على التوالى بمحافظة الدقهلـــية، (٨٣%، ٨٢%) علـــى الـــتوالى بمحافظة أسيوط، وكذلك أيضاً مستوى تقويم توافر العوامـــل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث الذى وصل إلى (٨٠%) فى محافظة أسيوط، وهذه النسب فقط هى الذى عـــند حد الإتقان أو التمكن Mastery لأنها فاقت النسبة المئوية لحد القطع Cut-off Percent (٨٠%) إذا تجاوزنا عن حد الكمال إلى حد القطع طبقاً للمقولة الشهيرة (المعلم المتميز، والتميز للجميع).

وأخـــيراً قـــدم الباحث عدداً من التوصيات والمقترحات التى قد تساعد فى رفع مستوى أداءات معلمـــى ومعلمات التدريبات المهنية وتطويرها بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث تدور حول ستة محاور هى:

أولاً: توصيات تعالج ضعف مستوى أداء معلمى التدريبات المهنية التى يقل مستواها عن (٦٥%):

١- ينبغى على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية إضافة ما يلى بدفتر المكتب عند تحضير التدريبات المهنية قبل حصة الورشة:

١/١ الأسئلة التقويمية من خلال وضع استمارة تقويم للمهارات العملية وفق قوائم التحقق Check lists.

٢/١ الأنشطة الطلابية التى تخدم العملية التعليمية والتدريبية.

٢- ينبغى على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية الإشراف على الطلبة ومتابعتهم أثناء التدريب فى حصة الورشة، وتوجيههم إلى مراجعة كل طالب لعمل زميله السابق فى ترتيب العمل.

٣- ينبغى على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية تقويم أداء الطلبة فى نهاية حصة الورشة من خلال قوائم التحقيق Check lists للتأكد من اكتسابهم للمهارات المطلوبة،وتسجيل نتائج التقويم بدفتر المكتب.

٤- يجب على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية السعى وراء الإشتراك فى مشروعات رأس المال الدائم متعاوناً على تنفيذ سياسة الدولة (المدرسة كوحدة منتجة).

٥- يجب على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية تنظيم تدريب الطلاب بالورش والمؤسسات الصناعية فى البيئة المحيطة بالمدرسة.

٦- أن يقوم معلمو ومعلمات التدريبات المهنية بالتخطيط لتنظيم زيارات ميدانية لمواقع الإنتاج والتدريب.

٧- ينبغى على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية تنظيم أنشطة مدرسية تضم الطلاب الموهبين مما يشجع غيرهم بالانضمام إلى فريق النشاط على أن يمتد النشاط إلى خارج المدرسة ويفيد البيئة المحيطة.

٨- ينبغى على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية المشاركة فى بعض المهام الإدارية والإشرافية الخاصة بالمدرسة.

٩- ينبغى على معلمى ومعلمات التدريبات المهنية المشاركة فى أعمال سير الامتحانات للوقوف على مستوى الطلاب فى الفرق الأخرى، ومساعدة الإدارة المدرسية فى هذا الشأن.

ثانياً: توصيات تعالج ضعف مستوى توافر العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى التدريبات المهنية،والتى يقل مستواها عن (٦٥%):

١- توصيات تعالج ضعف مستوى القابلية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية من خلال:

١/١ اتاحة فرص التأهيل الجامعى لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية للوصول بهم إلى مستوى الدرجة الجامعية الأولى، وقد يكون من المفيد أن يكون هذا التأهيل بكليات المعلمين الصناعيين.

٢/١ وضع نظام دائم لتقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية كل فترة زمنية معينة، وتحديد مدى ملائمة معلوماتهم ومهاراتهم للعملية التعليمية والتدريبية فى ضوء التقدم التكنولوجى المتسارع.

٣/١ وضع نظام لترقية معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، يرتبط بنظام التعليم المستمر، ويفضل أن ترتبط الترقية بالخبرة والحصول على دورات مهنية أو فنية أو شهادات علمية متخصصة.

٤/١ إجراء مسابقات للقراءة الحرة الصيفية لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية، وتقديم جوائز مالية حافزة.

٥/١ التوسع فى ترجمات الكتب التربوية والعلمية والعملية للاطلاع على أحدث الإصدارات فى المجال التربوى والعلمى.

٢- توثيق العلاقات بين معلمى ومعلمات التدريبات المهنية وأصحاب الورش والمؤسسات الصناعية فى البيئة المحيطة من خلال الندوات والزيارات الميدانية حتى يرتفع المستوى المهنى والفنى لهم، ويتحسن مستوى تعليم وتدريب الطلاب.

٣- ينبغى تنمية الضمير المهنى لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية من خلال تنمية إحساسهم الداخلى بالالتزام والإجبار الخلقى الذى يظهر فى التفانى فى العمل والحماس فى أدائه والترحيب قلبياً بالمستحدثات التربوية والعلمية الجديدة.

ثالثاً: توصيات تتعلق بتدريب معلمى التدريبات المهنية أثناء الخدمة:

- أن يتدرب معلمو ومعلمات التدريبات المهنية فى التدريب أثناء الخدمة على:

١- وضع أسئلة تقويمية للمهارات العملية وفق قوائم التحقق Check lists من اكتساب المهارات العملية.

٢- تنظيم الأنشطة الطلابية، والإشراف عليها.

٣- تنظيم السجلات التربوية، والإدارية الخاصة بالمدرسة.

٤- المشاركة فى مشروعات رأس المال الدائم.

٥- المشـــاركة فى بعض المهام الإدارية كإدارة طابور الصباح، والإشراف على الفناء أثناء الفسح، أعمال سير الامتحانات.....إلخ

٦- المشاركة فى أنشطة مجالس الآباء والمعلمين.

٧- إبداع وسائل تعليمية وتدريبية باستخدام الخامات المحلية.

٨- وضع خطة تدريبية تغطى أكثر من تمرين عملى وفق رؤية متكاملة.

رابعاً: توصيات تتعلق بتطوير تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية:

١- ينــبغى أن تلــبى إجــراءات تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية الاحتياجات والمستويات والنماذج المعيارية المحلية، والعربية، العالمية.

٢- ينــبغى ارتــباط إجــراءات التقويم بالأهداف المحددة للتقويم، وهى رفع مستوى الأداء وتطويره.

٣- ينــبغى أن تكون اتجاهات القائمون بتقويم أداء المعلم (التوجيه- الإشراف- الإدارة) فى إطار الإجراءات التى تنفذ لرفع مستوى أداء المعلم وتطوير أدائه.

٤- يجب الاهتمام بتوسيع مجالات الملاحظة لأداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، وألا تقتصر هذه الملاحظة على الأداء داخل حصة الورشة فقط بل تمتد لتشمل كل ما يتعلق بطبيعة مهنة التدريس/التدريب والنمو المهنى والفنى.

٥- ينبغى أن تكون نتائج تحصيل الطلاب، وخصائص المعلم، وفعالية العمل داخل الورشة والمدرسة من البنود الهامة والمؤثرة عند تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية.

٦- ينــبغى مشاركة (المدرسة والمدرسين الأوائل- ونظار ومديرى المدارس- الموجهين- الطلــبة وأولــياء امورهم ... وغيرهما) فى عمليات تقويم معلمى ومعلمات التدريبات المهنــية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية، وعدم اقتصار تلك العمليات على الموجهين فقــط لضــمان الدقة والموضوعية والشمول من ناحية، وتجنب السطحية والتعسف من ناحية أخرى.

٧- يجــب أن تتم عملية تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية علنا وبإحاطة المعلم بكل تفصيلات مراحلها ونتائجها بهدف تحسين مستوى أدائه وتطويره مستقبلاً.

٨- يجب تشجيع معلمى ومعلمات التدريبات المهنية على الاشتراك فى عمليات التقويم الذاتى.

٩- ينبغى إشتراك كل من معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والموجهين الصناعيين (العملى) فى دورات ومؤتمرات دورية.

خامساً: توصيات عامة:

١- ضرورة العناية باختيار أفضل العناصر للعمل فى مهنة التدريس / التدريب بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى.

٢- ينبغى أن يراعى فى إعداد معلم التعليم الفنى الصناعى، إنشاء مؤسسات متخصصة، تتوافر لديها الورش والمعامل، والأجهزة والمعدات والآلات التى يتطلبها التدريس والتدريب فى هذا النوع من التعليم، بحيث يتخرج قادراً على التدريس والتدريب والعمل فى وقت واحد كما يمكن الاستفادة من خريجى كليات الهندسة، والتكنولوجيا فى التدريس والتدريب بالتعليم الفنى الصناعى، بعد التحاقهم بالدبلوم العامة فى التربية لإعدادهم تربوياً.

٣- ينبغى وضع نظام متعدد لتدريب معلمى ومعلمات التدريبات المهنية أثناء الخدمة، يزيد من كفاءتهم المهنية والفنية، يوفر لهم مصادر الاتصال بالجديد فى تخصصاتهم. ويراعى فى هذا النظام تنوع أشكاله ما بين تدريب إقامى، وتدريب من خلال شبكات الفيديوكونفرانس تستخدم فيه عناصر التطوير التكنولوجى.

٤- ينبغى تفعيل دور التعاون الدولى مع الدول والهيئات المانحة فى مجال التدريب ورفع المهارات واكتساب الخبرات التكنولوجية للتخصصات المختلفة.

٥- يجب على المعنيين والقائمين على عملية تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث استخدام استمارة التقويم المستخدمة فى البحث الراهن (ملحق ٤) فى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية.

سادساً: مقترحات لمجالات بحوث أخرى:

أبرز هذا البحث أن هناك حاجة لإجراء بحوث أخرى فى المجالات التالية:

١- دراسة نفسية تحليلية لمعلم التدريبات المهنية المتميز بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى.

٢- الاحتياجات التدريبية لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالتعليم الثانوى الفنى الصناعى.

٣- تصميم برنامج تدريبى لتمكن معلمى ومعلمات التدريبات المهنية من أداء مهام معينة فى مجال محدود.

٤- خطة مستقبلية لتأهيل جميع معلمى ومعلمات التدريبات المهنية إلى المستوى الجامعى.

٥- إجراء بحوث أخرى لتقويم أداء فئات أخرى من المعلمين فى التعليم الفنى الصناعى أو أنواع أخرى من التعليم.

٦- تصميم معايير ومقاييس لجودة الأداء فى العملية التعليمية / التعلمية.

جمهورية مصر العربية
المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية
شعبة التعليم الفنى

ثانياً: مستخلص بحث تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية

(بحث ميدانى)

القاهرة مايو ٢٠٠٢

إعداد

د/ مجدى ماهر مسيحه

بشعبة بحوث التعليم الفنى

يستهدف هذا البحث التعرف على واقع مستوى الأداءات التى يقوم بها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث بخمس محافظات (القاهرة- الجيزة- أسيوط- الشرقية- الدقهلية ما هو كائن بالنسبة لما يجب أن يكون لتشخيص جوانب التميز والضعف من أجل رفع مستوى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية الكائن إلى المستوى الذى يجب أن يكون.

من خلال تطبيق استمارة تقويم الأداء على عينة بلغ قوامها (١٩٦) معلماً ومعلمة للتدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، وأسفر التطبيق الميدانى والمعالجة الإحصائية عن العديد من النتائج أهمها:

- **أن متوسط درجات مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث يتراوح ما بين (٥٧,٥٤%: ٧٦,٨٤%) وفق الترتيب التنازلى التالى:**

١- أداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية قبل حصة الورشة بنسبة (٧٦,٨٤%) بتقدير جيد جداً.

٢- أداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية أثناء حصة الورشة بنسبة (٧٤,٢٣%) بتقدير جيد.

٣- أداءات معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بعد حصة الورشة بنسبة (٥٧,٥٤%) بتقدير مقبول.

- **أن متوسـط درجـات مستوى تقويم العوامل الشخصية المؤثرة فى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث يتراوح ما بين (٣٤,٨٩%، ٨٠,٧٦%) وفق الترتيب التنازلى التالى:**

١- الخصـائص الانضـباطية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية (٨٠,٧٦%) بتقدير جيد جداً.

٢- الخصائص الشخصية العامة لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية (٧٦,٧%) بتقدير جيد جداً.

٣- السمات الخلقية لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية (٧٦,٢٨%) بتقدير جيد جداً.

٤- العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية / التعلمية (٦٧,٩٧%) بتقدير جيد.

٥- القابلية للتعلم لدى معلمى ومعلمات التدريبات المهنية (٣٤,٨٩%) بتقدير ضعيف.

- **أن متوسط درجات مستوى تقويم الأداء بصفة عامة، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء، (الدرجة الكلية) لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية نظام السنوات الثلاث بنسبة إنجاز (٧٠,٣٨%) بتقدير جيد.**

أن النسـب المئوية الخاصة بالدرجة الكلية لمستوى تقويم الأداء والعوامل الشخصية المؤثرة فى هـذا الأداء لعينة البحث وصلت إلى (٧٠,٣٨%) فى حين أننا نتطلع إلى الوقت الذى يصل فيه مستوى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث إلى نسبة (١٠٠%) أو مستوى التمكن/ الاتقـان، وهو حد القطع (٨٠%)، وهذا يلقى الضوء على الرؤية محكية المرجع بصرف النظر عن تفاوت كل من مستويات الأداء والعوامل الشخصية المؤثرة فى هذا الأداء لمعلمى ومعلمات التدريبات المهنية.

واختـتم البحـث بتوصـيات ومقترحات لرفع مستوى أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية وتطويره.

Abstract

The Evaluation of the Performance of the Vocational Training Teachers in the Industrial Technical Secondary Schools (A field Study)

By: Magdy Maher Messiha, Ph.D.
A Researcher at the National Center for Educational Research and Development.
Cairo, May 2002.

This study aims to identify the standard of performance of vocational training teachers and the personal factors that affect their performance in industrial technical secondary schools (three-year system) in five governorates (Cairo, Giza, Asiut, Sharkia and Dakahalia).

Study Results:

After applying the evaluation of performance form on a sample of 196 vocational training teachers in the industrial technical secondary schools (three-year system), the results were as follows;

- The average marks of the standard of evaluation of the performance of vocational training teachers ranges between 57.54% and 76.84% according to the following decending order;

(1) The performance of vocational training teachers before the workshop lesson is 76.84% with a very good estimation.

(2) The performance of vocational training teachers during the workshop lesson is 74.23% with a good estimation.

(3) The performance of vocational training teachers after the workshop lesson is 57.54% with a fair estimation.

- **The average marks of the standard of the personal factors evaluation، affecting the vocational training teachers performance in the industrial technical secondary schools three-year system ranges between 34.89%**

and 80.76% according to the following deccending order, The average marks of the performance evaluation standard in general and the personal factors affecting the performance of the vocational training teachers at the industrial technical secondary schools (three-year system) (Performance 70.38% with good estimation.

(1) The control traits of the vocational training teachers is 80.76% with a very good estimation.

(2) The general personal traits of the vocational training teachers is 76.7% with a very good estimation.

(3) The moral traits of the vocational training teachers is 76.28% with a very good estimation.

(4) The good relationships with the staff of the teaching--learning process is 67.97% with a good estimation.

(5) The learning ability of vocational training teachers is 34.89% with a poor estimation.

The percentages of the total marks of the performance evaluation standard and the personal factors affecting this performance of the research sample rea[illegible]70.38% it is hoped to reach a percentage of 100% or 80% (cut score). This focuses on the criterion referenced vision regardless of the variation of performance standards and the personal factors affecting the performance of the vocational training teachers.

Study Recommendations :

There should be studies for the development of the performance of vocational training teachers.

ملحقات البحث

ملحـــق (١): تخصصـــات التعلـــيم الصـــناعى بالمدارس الثانوية الصناعية نظام السنوات الثلاث (بنين- بنات).

ملحق (٢): استمارة تقييم المعلم المثالى للعام ٢٠٠٠.

ملحق (٣): نموذج رقم (٤) تقرير كفاية الأداء لشاغلى وظائف التدريس وأخصائى النشاط والخدمات، وباقى الوظائف التخصصية المعادلة لها.

ملحق (٤): استمارة تقويم أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث.

ملحق (١)

...رة التربية والتعليم
...رة العامة للتعليم الصناعي
ادارة الخطة والتنظيم المدرسي

تخصصات التعليم الصناعي تخصصات صناعية . تخصصات نوعية بالمدارس الثانوية الصناعية نظام السنوات الثلاث

- شعب الميكانيكا
  - تركيبات ميكانيكية
  - التشغيل علي الماكينات
  - تشكيل ولحام المعادن
  - نماذج المسبوكات
  - سباكة المعادن
  - الأجهزة الدقيقة
  - التخصصات النوعية
  - الأجهزة التعويضية
  - اعمال البلوك
  - المطروقات
  - ميكانيكا قوي
- شعب بحرية
  - محركات بحرية
  - بناء سفن
  - مصايد وملاحة وفنون بحرية
  - التخصص النوعي
  - النقل النهري
- شعب المركبات
  - سيارات
  - جرارات والات زراعية
  - المعدات الثقيلة
- شعب كهربية
  - اصلاح وصيانة المعدات الكهربية
  - التخصصات النوعية
  - كهرباء قوي
  - شبكات نقل القدرة (عام) صف (٢٠١)
  - صيانة محطات المحولات
  - صيانة خطوط نقل
  - صيانة أجهزة الوقاية والاتصالات
- تبريد وتكييف
- شعب الكترونية
  - الكترونيات وكمبيوتر
  - التخصصات النوعية
  - الكترونيات صناعية وتحكم الي
  - الكترونيات وتحكم الي
  - الكترونيات صناعية
  - تحكم
  - الشبكات
  - التراسل
  - الاشارات
  - فني اتصالات قوي كهربية وتكييف
- شعب معمارية
  - البناء
  - البياض
  - الخرسانة المسلحة
  - نجارة العمارة
  - الاعمال الصحية
  - النحت
- شعب ترميم الآثار
  - التخصصات النوعية
  - ترميم دقيق
  - ترميم معماري
- شعب زخرفية
  - الزخرفة والاعلان والتنسيق
    - الجاود وبدائلها
    - التجميل والتذليك والعلاج الطبيعي
    - التخصصات النوعية
    - السيراميك والخزف
    - البلاستيك
  - الطباعة من السطح البارز
    - التجليد والتشطيب
    - التجهيزات الفنية
    - الاوفست وسلك سكرين
    - التخصصات النوعية
    - الطباعة الليثوغرافية
    - التصوير الميكانيكي
    - التجليد والتسطير
    - الجمع التصويري
- شعب خشبية
  - نجارة الاثاث
  - الحفر علي الخشب
  - خرط الخشب والمسن واللدائن
  - التطعيم والماركتري
- شعب معدنية
  - الحديد المشغول والحام
  - الاثاث المعدني والحام
  - المعادن الزخرفية والصياغة
- شعب نسجية
  - النسيج
    - السجاد والكليم
    - ميكانيكا الغزل
    - صباغة وطباعة وتجهيز منسوجات
    - التخصصات النوعية
    - ميكانيكا النسيج بيكانول
    - ميكانيكا النسيج نورثورب
    - ميكانيكا النسيج روتي بي
    - ميكانيكا النسيج روتي سي
    - ميكانيكا النسيج زورر
    - غزل
    - ميكانيكا غزل
  - ملابس جاهزة
    - تريكو وتطريز الي

التخصصات النوعية :- فصول مشتركة بين وزارة التربية والتعليم وقطاعات الانتاج المختلفة (شركات - هيئات - وزارات ... الخ)

ج.م.ع.

وزارة التربية والتعليم

مكتب الوزير

التاريخ / /

المرحلة :

استمارة تقييم المعلم المثالى
للعام ٢٠٠٠

****

أولاً: بطاقة التعارف:

الاسم/ الوظيفة/ التخصص/

المحافظة/ الإدارة/ المدرسة/

المؤهل وتاريخه/ تاريخ الميلاد/ تاريخ التعيين/

التقارير السنوية للعامين الأخيرين

التوقيع

ثانياً مجال التقييم

م	بنود التقييم	العناصـــــر	التقرير ممتاز	جيد	متوسط
١	السمات الشخصية	١ ـ حسن الخلق وطيب السمعة.			
		٢ ـ حسن المظهر.			
		٣ ـ قوة الشخصية والاتزان النفسى والانفعالى واعتزازه بكرامته وثقته بنفسه.			
		٤ ـ انضباطه فى عمله والتزامه بمواعيد الحضور والانصراف وتاديته لواجباته على أكمل وجه.			
		٥ ـ معاملته لتلاميذه بالحب والتقدير.			
		٦ ـ إعطاء القدوة والمثل الأعلى للطلاب فى السلوك والعمل.			
		٧ ـ الثقافة وسعة الاطلاع والحرص على تزوده وتزويد الطلاب بكل جديد فى مجال التخصص.			
		٨ ـ تقبل النقد والتوجيه بصدر رحب سعياً إلى ما هو أفضل.			
	بنود ترى اللجنة إضافتها	....			
		....			

-٢-

م	بنود التقييم	العناصـــــر	التقرير ممتاز	جيد	متوسط
٢	مجال العمل	١ ـ دور إيجابى فى محاربة الدروس الخصوصية والاشتراك الفعال فى مجموعات التقوية المدرسية وتوعية الطلاب بأهمية هذه المجموعات.			
		٢ ـ الابتكار والإبداع فى مجال عمله والقدرة على استخدام تكنولوجيا التعليم وتدريب الطلاب على الاستفادة منها.			
		٣ ـ عدم استخدام العنف والضرب أو الألفاظ النابية كوسيلة للعقاب.			
		٤ ـ قدرته على توظيف الكتاب المدرسى المقرر.			
		٥ ـ فهمه للمنهج الدراسى وأهدافه وطرق تناوله.			
		٦ ـ عنايته بتحضير وإعداد الدروس ودفاتر المكتب والسجلات.			
		٧ ـ الاهتمام بتنمية مهارة الفهم والاستيعاب والبحث عن المعلومة لدى التلاميذ بدلاً من الحفظ والتلقين.			
		٨ ـ اجادة أساليب تقييم الطلاب ومراعاة العدالة فى درجات أعمال السنة.			
		٩ ـ اهتمامه بالأنشطة المدرسية خلال العام الدراسى والعطلة الصيفية.			
		١٠ ـ المشاركة فى البرامج التدريبية مع تقديم ابحاث ومقترحات تساهم فى رفع المستوى العلمى للطلاب.			
		١١ ـ المشاركة فى الندوات والمناظرات والاجتماعات الخاصة بالمادة.			
	بنود ترى اللجنة إضافتها	....			
		....			
٣	علاقته بإدارة المدرسة وزملائه	١ ـ التعاون مع إدارة المدرسة والمشاركة فى الإشراف وحفظ النظام أثناء اليوم الدراسى.			
		٢ ـ المساهمة فى حل ما يطرأ من مشكلات داخل المدرسة سواء من الزملاء أو من أولياء الأمور.			
		٣ ـ الإلمام بالقوانين واللوائح والقرارات والنشرات المنظمة للعمل وسرعة الاستجابة لتنفيذها.			
		٤ ـ التعاون مع الزملاء في حسن إدارة العمل بعيداً عن المشاحنات والصراعات التى تعوق العمل.			

م	بنود التقييم	العناصـــــــر	التقرير ممتاز	جيد	متوسط
		٥ ـ القدرة على خلق صف ثان بتنمية قدرات المدرسين الجدد وإرشادهم وتدريبهم وعرض التجارب الناجحة امامهم.			
		٦ ـ التعاون مع أعضاء التوجيه الفني للمادة والالتزام بتوجيهاتهم.			
	بنود ترى اللجنة إضافتها	....			
		....			
٤	علاقته بتلاميذه	١ ـ توعية الطلاب وتطهير عقولهم من أى فكر متطرف أو سلوك منحرف يتعارض مع مصالح الوطن وتعاليم الدين الحنيف.			
		٢ ـ توعية الطلاب وحمايتهم من الوقوع أسرى للعادات السيئة وتبصيرهم بمضارها.			
		٣ ـ تشجيع الطلاب فى التعبير عن أرائهم بجدية. واحترام الرأى والرأى الآخر لتوفير الجو الديمقراطى فى المدرسة.			
		٤ ـ مراعاة الفروق الفردية للتلاميذ ورعاية الطلاب المتفوقين والموهوبين وذوى الاحتياجات الخاصة.			
		٥ ـ تعميق الشعور لدى الطلاب بالانتماء والولاء للوطن.			
		٦ ـ غرس الوعى البيئى والصحى فى نفوس الطلاب والاهتمام بالبيئة المحيطة وحمايتها من التلوث والحرص على نظافة وتجميل المدرسة داخل الفصول وخارجها والعمل على تحقيق شعار مدرسة جميلة ونظيفة ومتطورة.			
		٧ ـ توعية الطلاب بقيمة الوقت واستغلال أوقات الفراغ الاستغلال الأمثل فى كل ما هو مفيد ومثمر للفرد والمجتمع.			
		٨ ـ توفير الاطمئنان للتلاميذ والشعور بالأمان والبعد عن القلق والانفعال النفسى.			
		٩ ـ التفاعل بينه وبين الطلاب من خلال المشاركة فى جماعات النشاط المختلفة وإحداث التغيير المطلوب فى سلوكهم فى إطار أهداف العملية التعليمية.			
	بنود ترى اللجنة إضافتها	....			
		....			

م	بنود التقييم	العناصـــــــر	التقرير ممتاز	جيد	متوسط
٥	علاقته بمجالس الآباء والمجتمع المحيط	١ ـ التعاون مع مجالس الآباء وتعزيز دورها فى إثراء العملية التعليمية.			
		٢ ـ تفعيل دور الأسرة فى معاونة المدرسة على اداء رسالتها والمشاركة فى اللقاءات الدورية بين الآباء والمعلمين.			
		٣ ـ دعم المشاركة المجتمعية فى الاهتمام بخدمة المدرسة.			
		٤ ـ المساهمة في العمل التطوعى داخل وخارج المدرسة كأن يشارك فى مشروع محو الأمية تطوعاً وبفاعلية.			
	بنود ترى اللجنة إضافتها	....			
		....			
		إجمالـــــــى التقديـــــرات عدديـــــاً			

أعضـــــاء اللجنـــــــة

الاســـم	الوظيفـــــة		التوقيـــع
١ ـ	مدير المدرسة	رئيسا	
٢ ـ	ناظر المدرسة	عضوا	
٣ ـ	وكيل المدرسة	عضوا	
٤ ـ	الموجه الأول	عضوا	
٥ ـ	مدير المرحلة	عضوا	
٦ ـ	عضو مجلس الآباء	عضوا	
٧ ـ	عضو مجلس الآباء	عضوا	
٨ ـ	رئيس أتحاد الطلاب	عضوا	

رئيس اللجنة

ملحق (٣)

وزارة التربية والتعليم

إدارة الساحل التعليمية

نموذج رقم (٤)

تقرير كفاية الأداء لشاغلى وظائف التدريس وأخصائى النشاط والخدمات وباقى الوظائف التخصصية المعادلة لها

عن الفترة من / / ٢٠٠٠ حتى / / ٢٠٠٠

أولاً - بيانات من واقع ملف خدمة العامل :

الاســـم / ______________

تاريخ الميـــلاد : ______________ الإدارة التى يعمل بها : ______________

الدرجة وتاريخها : ______________ تاريخ التعيين : ______________

المؤهلات الدراسية : ______________

الوظيفة التى يشغلها : ______________

الدورات التدريبية : ______________

اجتياز الدورات التدريبية : ______________

بيانات أخرى : ______________

ثانيا - بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه :

الأعمال البارزة التى قام بها خلال فترة التقرير : ______________

____

____

نواحى التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير : ______________

____

____

ثالثا - قياس كفاية الأداء :

عناصر التقويم	الدرجة القصوى	التقدير: الرئيس المباشر - الحروف	الرئيس المباشر - الأرقام	المدير المحلى - الحروف	المدير المحلى - الأرقام	الرئيس الأعلى - الحروف	الرئيس الأعلى - الأرقام	عناصر التميز أو الضعف
أولاً - أداء العمل ومستواه :								
- كمية العمل	٢٠							
- درجة إتقان العمل ...	٢٥							
ثانيا - القدرات الإدارية والفنية :								
- القدره على تنمية المعلومات والمهارت ...	١٠							
- القدرة على البحث والتحليل	١٠							
- القدرة على التصرف وتحمل المسئولية	١٠							
ثالثا - المهارات السلوكية :								
- علاقات العمل	١٠							
- الانضباط	١٥							
المجموع	١٠٠							
مرتبة التقدير								
التوقيع								

الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ٢٨٦١ س ٢٠٠١ - ٢٥,٠٠٠

عرض على لجنة شئون العاملين ووافقت على تقدير الكفاية بمرتبة : ______________

يعتمد،

رئيس لجنة شئون العاملين

____

• **عناصر التميز :**

- الإنجازات أو الأعمال التى تجاوزت معدلات أداء العمل وبالجودة المطلوبة وفى التوقيت المناسب .
- الجهد الملموس فى تحديد المشكلات التى تعوق سير العمل ومدى الإسهام فى علاجها أو اقتراح حلول عملية لها وبما ييسر أداء الخدمات للمواطنين .
- الإسهامات التى حققها العامل وأدت إلى تطوير فى أنظمة العمل وأساليبه وإجراءاته أو تخفيض نفقاته .
- أن تبرز إنجازات وإسهامات العامل قدراته الفائقة فى مجال عمل الوظيفة وسلوكياته الإيجابية مع الرؤساء والمرؤوسين والمتعاملين مع الوحدة .
- مدى الانتظام فى العمل واستخدام الحق فى الإجازات وعدم توقيع أية جزاءات تأديبية .

• **عناصر الضعف :**

- أن يكون إنجاز أو إنتاج العامل دون المستوى أو المعدل العادى للأداء طبقا لمعدلات الأداء المحددة وأن يكون معتادا للتأخير فى الإنجاز عن التوقيتات المحددة .
- أن يكون أداء العامل مشوبا بالأخطاء والتجاوزات رغم تنبيهه إلى ذلك وإخطاره بأوجه النقص فى أدائه نتيجة للقياس الدورى للعمل .
- ما ثبت من ملاحظات الرؤساء أو شكاوى الزملاء والمرؤوسين والمتعاملين مع الوحدة .
- سوء استخدام أدوات العمل والإمكانات المادية المتاحة .
- الجزاءات التأديبية الموقعة .

•• **لا يعتبر من قبيل الأسباب المحددة للامتياز أو الضعف ذكر عبارات عامة أو مرسلة .**

مثـل : (متفان فى عمله - قيادة فعالة - أداؤه يتسم بالضعف .....) .

وإنما يتعين أن تكون الأسباب المؤدية للامتياز أو الضعف محددة ومستمدة من وقائع ثابتة فى ملفات الخدمة أو السجلات المعدة لهذا الغرض أو التقارير والأوراق الرسمية .

•• **إن عدم الالتزام بالضوابط المقررة بالقانون واللائحة التنفيذية وما ورد بالكتاب الدورى** رقم ٨ لسنة ١٩٩٢ عند وضع تقارير الكفاية يعتبر مخالفاً لحكم القانون ولا يجوز اعتمادها .

نمـــوذج رقـــم (٤)

تقرير كفاية الأداء لشاغلى وظائف التدريس وأخصائى النشاط والخدمات وباقى الوظائف التخصصية المعادلة لها

عن الفترة من / / ٢٠٠٠ حتى / / ٢٠٠٠

تقـريـر عـام ٢٠٠٠

الاســـم / ______________________

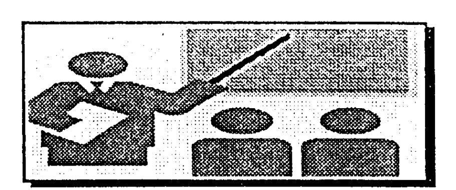
الوظيـفـة : ______________________

المدرسـة : ______________________

الإدارة : ______________________

جمهورية مصر العربية
وزارة التربية والتعليم
المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية
شعبة بحوث التعليم الفنى
قسم التعليم الصناعى والتكنولوجيا

ملحق (٤)



مسلسل

٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
/								/		/														

استمارة تقويم

أداء معلمى التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية
الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث

إعداد
دكتور/ مجدى ماهر مسيحه
بالمركز القومى للبحوث التربوية والتنمية

القسم الأول : بطاقة التعارف :

١ - المحافظة : .... ٢ - المديرية التعليمية : ....

٣ - الإدارة التعليمية : .... ٤ - المدرسة : ....

٥ - نوع المدرسة : بنين (   ) بنات (   ) ٦ - الفترة : صباحية (   ) مسائية (   ) يوم كامل (   )

٧ - التخصص الصناعى : .... ٨ - عملى (   ) نظرى وعملى (   )

٩ - اسم المعلم : .... ١٠ - العنوان : .... ١١ - التليفون : ....

١٢ - النوع : ذكر (   ) أنثى (   ) ١٣ - تاريخ الميلاد :   /   /

١٤ - الحالة الاجتماعية : أعزب (   ) متزوج (   ) متزوج ويعول (   ) مطلق / أرمل ويعول (   )

١٥ - المؤهلات العلمية (الدراسية) وتواريخها : ....

١٦ - تاريخ التعيين : .... ١٧ - الدرجة المالية وتاريخها : ....

١٨ - الوظيفة الحالية : ....

١٩ - رقم القيد بنقابة المهن التعليمية : .... ٢٠ - رقم القيد بنقابة التطبيقيين : ....

٢١ - رقم بطاقة التأمين الصحى : ....

٢٢ - عدد سنوات الخبرة فى الوظيفة الحالية : أقل من ٥ سنوات (   ) من ٥ : ١٠ سنوات (   ) أكثر من ١٠ سنوات (   )

٢٣ - التقارير السنوية للعامين الأخيرين : ....

٢٤ - الجزاءات التى وقعت خلال العام : ....

٢٥ - حضور برامج التدريب ونتائجها : ....

القاهرة
مايو ٢٠٠٢م

القسم الثانى

تعليمات استخدام استمارة تقويم أداء معلم التدريبات المهنية

بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى

نظام السنوات الثلاث

يمكن أن تتحدد التعليمات الخاصة باستخدام هذه الاستمارة على النحو التالى :

١ - تهدف هذه الاستمارة إلى تقويم أداء معلمى ومعلمات التدريبات المهنية بمدارس التعليم الثانوى الفنى الصناعى نظام السنوات الثلاث من خلال ملاحظة هذا الأداء، وذلك فى ضوء أربعة محاور هى (أداءات يقوم بها المعلم قبل حصة الورشة، أداءات يقوم بها المعلم أثناء حصة الورشة - أداءات يقوم بها المعلم بعد حصة الورشة - العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلم التدريبات المهنية وتتضمن قابليته للتعلم، العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية، الخصائص الشخصية لمعلم التدريبات المهنية وتشمل الخصائص العامة لشخصية المعلم، الخصائص الانضباطية لشخصية المعلم، الخصائص الخلقية لشخصية المعلم).

٢ - عدم إطلاع المعلمين موضوع الملاحظة على بنود الاستمارة حتى لا يؤثر هذا على أدائهم التدريبى.

٣ - تتم الملاحظة من حضور طابور الصباح واصطحاب الطلاب إلى بداية حصة الورشة حتى نهايتها.

٤ - يجب توافر الدقة فى الملاحظة، حيث أن المعلومات التى سيتم جمعها عن طريق استمارة التقويم سيتم التحقق منها، ومن مدى صدقها عن طريق مصادر أخرى غير هذه الاستمارة، وبطرائق معينة من خلال بنود هذه الاستمارة.

٥ - يجب تسجيل الدرجات المناسبة لكل بند يتم ملاحظته أثناء القيام بعملية الملاحظة، وفى حالة عدم التمكن من ذلك، يتم تسجيل الدرجة بعد الملاحظة مباشرة.

٦ - يجب الاطلاع على كراسة تحضير المعلم للتأكد من إعداد تحليل شامل للمقرر فى مقدمة الدفتر وتوزيعه على أشهر السنة، واهتمامه بالإعداد الجيد للتدريبات المهنية، ويتضمن إعداد التدريب العملى ملخصاً موجزاً وافياً لعناصر البند الخامس فى المحور الأول الخاص بأداءات يقوم بها المعلم قبل حصة الورشة. ثم معرفة ماتقطع من المقرر.

٧ - فحص أعمال الطلاب للتمارين العملية، لمعرفة مدى اهتمام المعلم بتصحيح التمارين للطلاب، والتزامه بدقة وجودة التدريب والانتاج.

٨ - يجب الاطلاع على اختبارات الشهور التى يجريها المعلم لمعرفة أنماط الأسئلة ومناسبتها لمستوى الطلاب. ثم دقته فى تقدير الدرجات ومطابقتها على دفتر المكتب.

٩ - يجب الاطلاع على دفاتر النشاط المرتبطة بالتدريبات المهنية، ومتابعة الخطة، وما تم تنفيذه.

١٠ - يجب زيارة القائم بأعمال التقويم لمكتبة المدرسة والاطلاع على دفاتر استعارات المدرسين والطلاب ليتعرف على مدى إقبالهم على الاستعارة، وتوجيه المعلمين إلى قراءة بعض الكتب التى تزيد من معلوماتهم وتفيدهم فى تخصصهم، وفى طرائق التدريب الحديثة، ومن ناحية أخرى فحص عينة من الأبحاث التى يعدها الطلاب المرتبطة بالتدريبات المهنية لتخصصه.

١١ - ينبغى أن يناقش القائم بأعمال التقويم المعلم على انفراد فى ملاحظاته، وأن يكون رائده التوجيه والإرشاد، وأن يستمع إلى وجهه نظر المعلم.

١٢ - يجب توجيه المعلمين إلى العمل على تنظيم رحلات وزيارات ميدانية لبعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية، وفى هذا مشاركة لخبرات وتجارب الآخرين، والتعرف على آليات السوق الحديثة.

١٣ - يجب توجيه المعلم إلى ضرورة الإسهام فى المعارض التى تقام عادة فى آخر العام الدراسى بعينات من إنتاج نشاطهم.

١٤ - متابعة جهود المعلم فى تحقيق الانضباط والنظام العام ومواظبة الطلاب، ثم العناية بالورشة والنظافة بصفة خاصة، وأثر كل ذلك فى العملية التربوية.

١٥ - يجب توجيه المعلم إلى ضرورة الاشتراك فى مشروعات رأس المال الدائم تمشيا مع سياسة الدولة (المدرسة كوحدة منتجة).

١٦ - يحسن أن يكون التقويم مفتوحا ولا ينتهى فى الزيارة. وفى نهاية التقويم يعقد السيد القائم بأعمال التقويم اجتماعيا مع السادة المعلمين لمناقشة الإيجابيات والسلبيات، وتقديم الحلول والمقترحات بروح الأسرة الواحدة.

١٧ - كتابة تقرير مفصل فى دفتر الزيارات بالمدرسة يحدد مستوى المعلمين والطلاب لإبراز نواحى القوة والضعف، والمقترحات العملية لتحسين الأداء.

١٨ - التقدير الصادق السليم المتزن من جانب القائم بعملية التقويم يعد من الأمور الهامة التى توجه العملية التعليمية/ التعلمية، وتؤثر فيها تأثيرا كبيرا وتقودها فى الأتجاه المنشود.

١٩ - **وتتحدد عناصر التميز، وعناصر الضعف على سبيل المثال وليس الحصر كما يلى:**

أ - عناصر التميز:

- الإنجازات أو الأعمال التى تجاوزت معدلات أداء العمل، وبالجودة المطلوبة فى التوقيت المناسب.
- الجهد الملموس فى تحديد المشكلات التى تعوق سير العمل، ومدى الإسهام فى علاجها أو أقتراح حلول عملية لها وبما ييسر أداء جيد للطلاب.
- الاسهامات التى حققها المعلم وأدت إلى تطوير فى أنظمة العمل وأساليبه وإجراءاته أو ترشيد الخامات والأجهزة والمعدات.
- أن تبرز إنجازات وإسهامات المعلم الفائقة فى مجال عمله وسلوكياته الإيجابيه مع الرؤساء والمرؤوسين والطلاب وأولياء أمورهم.
- مدى الانتظام فى العمل، واستخدام الحق فى الاجازات، وعدم توقيع أية جزاءات تأديبية.

ب - عناصر الضعف:

- أن يكون إنجاز أو إنتاج المعلم دون المستوى أو المعدل العادى للأداء طبقا لمعدلات الأداء المحددة، وأن يكون معتادا للتأخير فى الإنجاز عن التوقيتات المحددة.
- أن يكون أداء المعلم منسوبا بالأخطار والتجاوزات رغم تنبيهه إلى ذلك وإخطاره بأوجه القصور فى أدائه نتيجة التقويم الدورى للعمل.
- ما ثبت من ملاحظات الرؤساء أو شكوى الزملاء والمرؤوسين والطلاب وأولياء أمورهم.
- سوء استخدام أدوات العمل والإمكانيات المادية المتاحة.
- الجزاءات التأديبية الموقعة.

٢٠ - أرشادات عامة :

لا يعتبر من قبيل الأسباب المحددة للامتياز أو الضعف ذكر عبارات عامة أو مرسلة مثل :

- متفانى فى عمله.
- قـيادة فـعالـة.
- أداءه يتم بالعنف.

وانما يتعين أن تكون الأسباب المؤدية للامتياز أو الضعف محددة ومستمدة من الواقع، وثابتة فى ملفات الخدمة أو السجلات المعدة لهذا الغرض أو التقارير والأوراق الرسمية.

فيما عدا ذلك يمثل عدم الالتزام بالضوابط المقررة واللائحة التنفيذيـــة وممـــا ورد بالكتـــاب الدورى رقم ٨ لسنة ١٩٩٢م عن وضع تقارير الكفاية ويعتبر مخالفـــاً لحكـم القـــانون ولا يجـــوز اعتمادها.

٢١ - طريقة حساب مرتبة الكفاية / التقدير العام لمعلم التدريبات المهنية :

يوجد أمام كل عبارة من بنود الاستمارة خمسة مستويات للأداء الأول يمثل الأداء الضعيـــف، ودرجتة (١)، والثانى يمثل الأداء المقبول، ودرجته (٢)، والثالث يمثل الأداء الجيـــد، ودرجتـــه (٣)، والرباع يمثل الأداء الجيد جداً، ودرجته (٤)، والخامس والأخير يمثل الأداء الممتاز، ودرجتـــه (٥)، ويجب على الملاحظ أن يضع علامة (✓) أمام العبارة فى العمود الذى يراه القائم بأعمـــال التقويـــم للأداء فى الخانة المخصصة لذلك.

ويبين الجدول التالى طريقة حساب مرتبة الكفاية / التقدير العام لمعلم التدريبات المهنية :

جدول

يوضح طريقة حساب مرتبة الكفاية / التقدير العام لمعلم التدريبات المهنية

التقدير العام	الدرجة	النسبة ٪
ضعيـــف	أقل من ٢١٠	أقل من ٥٠٪
مقبـــول	٢١٠ - ٢٧٢,٥	٥٠٪ - ٦٤,٩٪
جيـــد	٢٧٣ - ٣١٤,٥	٦٥٪ - ٧٤,٩٪
جيد جدا	٣١٥ - ٣٥٦,٥	٧٥٪ - ٨٤,٩٪
ممتـــاز	٣٥٧ - ٤٢٠,٠	٨٥٪ - ١٠٠٪

القسم الثالث : مجال التقويم :

بنود وعناصر تقويم الأداء	ضعيف	متبول	جيد	جيد جداً	ممتاز
أولاً : أداءات يقوم بها المعلم قبل حصة الورشة :					
١- أن يتقن المهارات الخاصة ببعض المجالات التى تتطلبها التدريبات التى سيقوم بتدريب الطلاب عليها وهى :					
١/١ الرسم الهندسى والصناعى.	.....	.....	.....	.....	.....
٢/١ الخامات والمعدات.	.....	.....	.....	.....	.....
٣/١ المقايسات وحساب التكاليف.	.....	.....	.....	.....	.....
٤/١ تكنولوجيا أشغال الورش.	.....	.....	.....	.....	.....
٥/١ طرائق التدريب المناسبة التى تؤدى إلى أداء متميز.	.....	.....	.....	.....	.....
٢- أن يتقن مهارات تحديد متطلبات التدريبات المهنية للطلاب على هذا التدريب من :					
١/٢ الخامات.	.....	.....	.....	.....	.....
٢/٢ الأدوات.	.....	.....	.....	.....	.....
٣/٢ الأجهزة.	.....	.....	.....	.....	.....
٤/٢ النماذج ووسائل الإيضاح واللوحات الإرشادية والكتالوجات.	.....	.....	.....	.....	.....
٣- أن يتقن المهارات التى تتعلق بأساليب استثمار الخامات والأدوات والأجهزة من خلال :					
١/٣ مهارة تحديد الغرض منها.	.....	.....	.....	.....	.....
٢/٣ مهارة إجراء عمليات الفك والتركيب حسب الأصول الفنية.	.....	.....	.....	.....	.....
٣/٣ مهارة إجراء عمليات التشغيل ، ومراجعة تعليماتها من الكتالوجات الخاصة بها.	.....	.....	.....	.....	.....
٤/٣ مهارة إجراء عمليات الصيانة والإصلاح قبل أو أثناء أو بعد حصة الورشة.	.....	.....	.....	.....	.....
٤ - الالتزام بالمنهج المقرر وفق الخطة الزمنية المحددة.	.....	.....	.....	.....	.....
٥- أن يعد ملخصا موجزا للتدريبات (ملخص سبورى يسجل بدفتر المكتب) يتضمن :					
١/٥ أهداف التدريب العملى فى حصة الورشة.	.....	.....	.....	.....	.....
٢/٥ الخامات والأدوات والأجهزة المطلوبة لتحقيق الأهداف.	.....	.....	.....	.....	.....
٣/٥ خطوات التدريب فى حصة الورشة.	.....	.....	.....	.....	.....
٤/٥ طريقة التدريب المناسبة لقدرات واستعدادات الطلاب.	.....	.....	.....	.....	.....
٥/٥ الوسائل المساعدة فى التدريب من (وسائل إيضاح – نماذج- لوحات إرشادية – كتالوجات).	.....	.....	.....	.....	.....
٦/٥ الأنشطة الطلابية.	.....	.....	.....	.....	.....
٧/٥ أسئلة تقويمية.	.....	.....	.....	.....	.....

بنود وعناصر تقويم الأداء	ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز
ثانياً : أداءات يقوم بها المعلم أثناء حصة الورشة :					
١ - حصر حالات غياب وتأخير الطلاب فى كل حصة بدقة وتسجيلها بدفتر المكتب.	......	......	......	......	......
٢ - تنظيم المهام اللازمة للتدريب فى حصة الورشة وهى :					
١/٢ توزيع الطلاب على أماكنهم فى الورشة.	......	......	......	......	......
٢/٢ توزيع الخامات والأدوات والأجهزة لكل طالب أو مجموعة حسب متطلبات الموقف التدريبى.	......	......	......	......	......
٣ - توضيح الأهداف المطلوبة من الطلاب لتنفيذ التمرين.	......	......	......	......	......
٤ - إزالة الخوف والرهبة من نفوس الطلاب عند استخدام الأجهزة والآلات.	......	......	......	......	......
٥ - شرح خطوات العمل المطلوبة من الطلاب لتنفيذ التمرين.	......	......	......	......	......
٦ - حث دافعية الطلاب من خلال ربط موضوع التدريبات باهتماماتهم وميولهم وقدراتهم.	......	......	......	......	......
٧ - إتاحة الفرصة للطلاب لممارسة التدريب بأنفسهم.	......	......	......	......	......
٨ - الإشراف على الطلاب ومتابعتهم أثناء التدريب وتوجيههم إلى :					
١/٨ مراعاة احتياطات الأمن الصناعى ، والسلامة المهنية.	......	......	......	......	......
٢/٨ الأخطاء الواجب تجنبها.	......	......	......	......	......
٣/٨ استخدام الخامات الأدوات والأجهزة بطريقة اقتصادية.	......	......	......	......	......
٤/٨ الالتزام بدقة وجودة التدريب / الإنتاج .	......	......	......	......	......
٥/٨ مراجعة كل طالب لعمل زميله السابق له فى ترتيب العمل.	......	......	......	......	......
٩ - تقويم أداء الطلاب فى أخر حصة الورشة للتأكد من اكتسابهم للمهارات المطلوبة وتسجيل نتائج التقويم بدفتر المكتب.	......	......	......	......	......
ثالثاً : أداءات يقوم بها المعلم بعد حصة الورشة :					
١ - تنظيم مجموعات من الطلاب للقيام بعده أعمال تحت إشراف المعلم هى :					
١/١ استلام مشغولات الطلاب لتخزينها.	......	......	......	......	......
٢/١ إعادة وضع الأدوات والأجهزة فى أماكنها.	......	......	......	......	......
٣/١ الكشف الدورى على الأجهزة والآلات وتحديد الأعطال ، وإصلاحها.	......	......	......	......	......
٤/١ تنظيف الورشة.	......	......	......	......	......
٢ - إبلاغ هيئة الأبنية التعليمية بالأعطال الجسيمة لعمل الصيانة والإصلاح اللازم.	......	......	......	......	......
٣ - تنظيم جماعات النشاط المدرسى الطلابية.	......	......	......	......	......
٤ - الاشتراك مع إدارة المدرسة فى الأعمال الإدارية ، والإشرافية ، والتنظيمية ،وأعمال سير الامتحانات.	......	......	......	......	......
٥ - تنظيم تدريب للطلاب فى احدى الورش الصناعية فى المنطقة المحيطة بالمدرسة.	......	......	......	......	......
٦ - تنظيم رحلات وزيارات ميدانية لبعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية فى المجتمع المحلى.	......	......	......	......	......
٧ - الاشتراك فى مشروع رأس المال الدائم (المدرسة كوحدة منتجة).	......	......	......	......	......

بنود وعناصر تقويم الأداء	ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز
رابعًا : العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات معلم التدريبات المهنية هى :					
أعتقد أن أداءات معلم التدريبات المهنية تتأثر بشخصيته من خلال :					
١ - قابليته للتعلم :					
١/١ حضور برامج التدريب المستمر أثناء الخدمة التى تنظمـــها (الإدارة – المديرية – الوزارة)..	......	......	......	......	......
٢/١ مواصلة التعليم فى دراسات عليا (تحسب لحملة المؤهلات العليا).	......	......	......	......	......
٣/١ القراءة والاطلاع فى الكتب والمجلات العلمية الحديثة.	......	......	......	......	......
٤/١ المشاركة فى ندوات ومؤتمرات نقابة المهن التعليمية للاستفادة منـــها مهنيًا.	......	......	......	......	......
٥/١ المشاركة فىبرامج التدريب بنقابة التطبيقيين للاستفادة منها فنياً .	......	......	......	......	......
٦/١ الاشتراك فى المؤتمرات والندوات العلمية.	......	......	......	......	......
٧/١ الرحلات والزيارات لمواقع التدريب الإنتاجى.	......	......	......	......	......
٢ - العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية / التعلمية الآتى بيانهم :					
١/٢ الطلاب.	......	......	......	......	......
٢/٢ المعلمين / الإداريين / الفنيين / العمال .	......	......	......	......	......
٣/٢ الرؤساء.	......	......	......	......	......
٤/٢ أولياء الأمور.	......	......	......	......	......
٥/٢ أصحاب الورش الصناعية المحيطة بالمدرسة.	......	......	......	......	......
٦/٢ أصحاب المؤسسات الصناعية والإنتاجية بالمجتمع المحلى.	......	......	......	......	......
٣ - بعض الخصائص الشخصية لمعلم التدريبات المهنية هى :					
أ - الخصائص العامة لشخصية المعلم :					
١ - حسن الهندام والمظهر.	......	......	......	......	......
٢ - حسن الخلق وطيب السمعة.	......	......	......	......	......
٣ - سريع البديهة.	......	......	......	......	......
٤ - يمتلك روح الفكاهة والدعابة.	......	......	......	......	......
٥ - قوة الشخصية.	......	......	......	......	......
٦ - الاتزان النفسى والانفعالى.	......	......	......	......	......
٧ - اعتزازه بكرامته وثقته بنفسه.	......	......	......	......	......
٨ - الدقة فى تقدير الأمور.	......	......	......	......	......
ب - الخصائص الانضباطية لشخصية المعلم :					
١ - الانتظام فى الحضور والانصراف فى المواعيد المقررة.	......	......	......	......	......
٢ - حضور طابور الصباح.	......	......	......	......	......
٣ - حفظ النظام داخل المدرسة ، واصطحاب الطلاب إلى الورش.	......	......	......	......	......
٤ - عدم تعرضه للتحقيق ، وتوقيع الجزاء التأديبى أو الجنائى عليه.	......	......	......	......	......

بنود وعناصر تقويم الأداء	ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز
٥ - عدم ارتكاب مخالفات قانونية مثل :					
٥/١ الاستخدام السيئ للحق فى الاجازات.	......	......	......	......	......
٥/٢ الضغط على الطلاب لأخذ الدروس الخصوصية.	......	......	......	......	......
٥/٣ التلفظ بألفاظ نابية للطلاب.	......	......	......	......	......
٥/٤ التدخين داخل حصة الورشة أو المدرسة.	......	......	......	......	......
٦ - عدم تناول الطعام أثناء وجود الطلبة.	......	......	......	......	......
٧ - عدم عمل أى صداقات غير محترمة مع بعض الطلبة تهدر من احترام وكرامة المعلم.	......	......	......	......	......
ج - الخصائص الخلقية لشخصية المعلم هى :					
١ - يقدر الوقت مع الحماس للعمل.	......	......	......	......	......
٢ - يستفيد من النقد الموضوعى فى تطوير أدائه.	......	......	......	......	......
٣ - يتحمل المسئولية فى نطاق عمله.	......	......	......	......	......
٤ - يتقبل الأفكار الجديدة المبتكرة.	......	......	......	......	......
٥ - يعدل فى التعامل مع الطلاب.	......	......	......	......	......
٦ - يرغب فى تدريب الطلاب ورفع مستواهم المهارى.	......	......	......	......	......
٧ - يتعاون مع زملائه ، ويساعدهم فى أداء العمل.	......	......	......	......	......
٨ - يحب عمله ويتفانى فى أدائه.	......	......	......	......	......
المجموع الكلى لمستوى التقديرات.					
المجموع الكلى لبنود عناصر تقويم الأداء.					
مرتبة الكفاية / التقدير العام للمعلم.					
توقيع القائم بأعمال التقويم (الرئيس المباشر).					

القسم الرابع : التقدير العام لتقويم أداء معلم التدريبات المهنية لعام / /٢٠٠٢

مجال التقويم	النهاية العظمى	تقديــــــــر							
		المدرس الأول		وكيل التخصص		موجه التخصص		مدير المدرسة	
		بالأرقام	بالحروف	بالأرقام	بالحروف	بالأرقام	بالحروف	بالأرقام	بالحروف
أولاً : أداءات قبـل حصة الورشة.	١٠٥	....	....	....	....	....	....	....	....
ثانيًا : أداءات أثناء حصة الورشة.	٧٠	....	....	....	....	....	....	....	....
ثالثًا : أداءات بعـد حصة الورشة.	٥٠	....	....	....	....	....	....	....	....
رابعًا : العوامل الشخصية المؤثرة فى أداءات المعلم :									
١ - القابلية للتعلم.	٣٥	....	....	....	....	....	....	....	....
٢ - العلاقات الطيبة.	٣٠	....	....	....	....	....	....	....	....
٣ - الخصائص الشخصية :									
أ - خصائص عامـــة.	٤٠	....	....	....	....	....	....	....	....
ب- خصائص انضباطية.	٥٠	....	....	....	....	....	....	....	....
ج- خصائص خلقيـــة.	٤٠	....	....	....	....	....	....	....	....
المجموع الكلى	٤٢٠								
مرتبة الكفاية / التقدير العام									
توقيع الرؤساء									

نتيجة التقويم النهائى : قدرت كفاية المعلم : (   ) درجة بمرتبة / بتقدير عام (   )

وفيما يلى عرض محدد لعناصر التميز ، والضعف وأخيرًا بعض التوصيات والمقترحات للحد مـــن عنـاصر الضعــف ، وتدعيم عناصر التميز لرفع مستوى أداء معلم التدريبات المهنية وتطويره :

أولاً : عناصر التميز :

....

....

....

....

ثانيًا : عناصر الضعف :

....

....

....

....

ثالثًا : توصيات ومقترحات للحد من عناصر الضعف ، وتدعيم عناصر التميز :

....

....

....

....

المدرس الأول المشرف   **وكيل التخصص**   **موجه التخصص**

مدير المدرسة

عرض التقرير على لجنة شئون العاملين وقدرت كفاية المعلم (   ) درجة بمرتبة (   ).

توقيع رئيس اللجنة

تحريراً فى   /   / ٢٠٠٢

رقم الإيداع ٢٠٠٢/١١٦٢٠

الترقيم الدولي : I.S.B.N

977- 317- 108 - 6

طبع بمطبعة
المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية
البرج الفضى - ١٢ ش راكت من ش الجمهورية - القاهرة